

سوزان كويليام
الدوافع
المحركة
للبشر
الدليل الكامل
لأنماط الشخصية
مكتبة جرير
JARIR BOOKSTORE
... not just a Bookstore

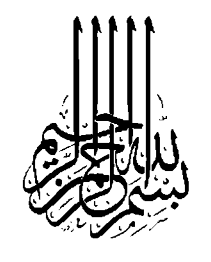
الدوافع المحركة للبشر

الدليل الكامل لأنماط الشخصية

سوزان كويليام



الدوافع المحركة للبشر





المركز الرئيسي (المملكة العربية السعودية)

ص. ب ٣١٩٦	تليفون	٤٦٢٦٠٠٠ ١ ٩٦٦+
الرياض ١١٤٧١	فاكس	٤٦٥٦٣٦٣ ١ ٩٦٦+
المعارض: الرياض (المملكة العربية السعودية)		
شارع العليا	تليفون	٤٦٢٦٠٠٠ ١ ٩٦٦+
شارع الأحساء	تليفون	٤٧٧٣١٤٠ ١ ٩٦٦+
شارع الامير عبدالله	تليفون	٢٦٤٥٨٠٢ ١ ٩٦٦+
شارع عقبة بن نافع	تليفون	٢٧٨٨٤١١ ١ ٩٦٦+
القصيم (المملكة العربية السعودية)		
شارع عثمان بن عفان	تليفون	٣٨١٠٠٢٦ ٦ ٩٦٦+
الخبر (المملكة العربية السعودية)		
شارع الكورنيش	تليفون	٨٩٤٣٣١١ ٣ ٩٦٦+
مجمع الراشد	تليفون	٨٩٨٢٤٩١ ٣ ٩٦٦+
الدمام (المملكة العربية السعودية)		
الشارع الأول	تليفون	٨٠٩٠٤٤١ ٣ ٩٦٦+
الاحساء (المملكة العربية السعودية)		
المبرز طريق الظهران	تليفون	٥٣١١٥٠١ ٣ ٩٦٦+
جدة (المملكة العربية السعودية)		
شارع صاري	تليفون	٦٨٢٧٦٦٦ ٢ ٩٦٦+
شارع فلسطين	تليفون	٦٧٣٢٧٢٧ ٢ ٩٦٦+
شارع التحلية	تليفون	٦٧١١١٦٧ ٢ ٩٦٦+
شارع الأمير سلطان	تليفون	٢٣٨٢٠٥٥ ٢ ٩٦٦+
مكة المكرمة (المملكة العربية السعودية)		
أسواق الحجاز	تليفون	٥٦٠٦١١٦ ٢ ٩٦٦+
الدوحة (دولة قطر)		
طريق سلوى - تقاطع رمادا	تليفون	٤٤٤٠٢١٢ ٩٧٤+
أبو ظبي (الإمارات العربية المتحدة)		
مركز الميناء	تليفون	٦٧٣٣٩٩٩ ٢ ٩٧١+
الكويت (دولة الكويت)		
الحولي - شارع تونس	تليفون	٢٦١٠١١١ ٩٦٥+

موقعنا على الإنترنت www.jarirbookstore.com
للمزيد من المعلومات الرجاء مراسلاتنا على :
jbpublications@jarirbookstore.com

الطبعة الأولى ٢٠٠٤

What Makes People Tick?

The Ultimate Guide to Personality Types

Susan Quilliam





المحتويات

طبيعة الشخصية ٤
أنماط التفاعل

طبيعة الشخصية ٥
أنماط الجماعة

نبذة عن المؤلفة

"سوزان كويليام" عالمة نفس متخصصة في العلاقات وكاتبة عمود للرد على بريد القراء وحل مشكلاتهم. كتبت "كويليام" ١٧ كتاباً تمت طباعتها بـ ١٨ لغة وفي ٢٢ دولة، من بينها كتاب Body Language Secrets. كما ألفت كتباً حققت أفضل مبيعات مع "ريلات" و"سماريتانز"، وهما مؤسستان متخصصتان في تقديم الإرشاد وحل المشكلات. و"كويليام" صاحبة عمود لعدد من المجلات البريطانية والأمريكية ومواقع الويب والتي من بينها FMH و FHMUS و Good Housekeeping.

شكر وتقدير

لقد استمتعت بتأليف هذا الكتاب. وقدر كبير من هذا الاستمتاع يرجع الفضل فيه إلى عدد كبير من الأشخاص.

لذلك فإنني أتوجه بالشكر والتقدير لكل أصدقائي وزملائي الذين أوردت جانباً من أخبارهم وقصصهم في هذا الكتاب والذين ساعدوني في تجريب هذه الاستبيانات. أشكر "آندي ويلسن". و"أنا دالتون"، و"بكي ستونز"، و"كريستين جي.إن.داي"، و"كلير أسكيو".

كما أتوجه بالشكر إلى وكيلتي "باربرا ليفي" على الستة عشر عاماً من الخبرة المهنية والدعم الشخصي.

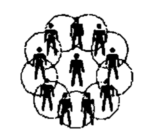
كما أشكر جميع من يعملون في "ثورسنز" على الوقوف بجانبي ودعمي لإنتاج هذا الكتاب، خصوصاً "واندا وايتلي" و"بول ردهيد" و"سوزانا أبوت" و"جو لال" و"ميج سليفيلد" و"هاري فيننج".

كما أتوجه بالشكر إلى مساعدتي "ليندا نيومان" و"نيكولا رينسون" لدعمهما وتشجيعهما وقيامهما بالبحث والتنظيم.

وفي النهاية، أبعث بنوع خاص من الشكر لـ "ميشيل ولي" على بحثها وتحريرها لهذا الكتاب، وعلى الساعات التي بذلتها من جهدها وطاقتها ومرونتها الإبداعية للتأكد من أن تكون الاستبيانات فعالة!

هذا وكل الإحصائيات الواردة في هذا الكتاب مأخوذة من البحث الذي أجراه "رودجر بايلي" عن طبيعة اللغة والسلوك ومن "تاد جيمز" وكتاب "يات ود سمول" Time Line Therapy and the Basis of Personality (Meta Publications, ١٩٩٨) والذي أقدم له خالص تقديري وامتناني.

كما أبعث بالشكر إلى "لان" التي تجعل دائماً كل شيء ممكناً.



هذا الكتاب

ما الذي تفكر فيه عندما تنظر في المرآة كل صباح؟ هل تشعر بأن لديك معرفة تامة بنفسك؟ أم أنك تتساءل أحياناً عن حقيقة نفسك، لماذا تفكر وتشعر وتستجيب بهذه الطريقة؟ وما طبيعة تفاعلك مع الآخرين؛ مع أصدقائك وزملائك في العمل ومع شريك حياتك؟ هل تفهمهم دائماً فهماً تاماً؟ أم أنك تتساءل أحياناً عن دوافعهم الحقيقية، ولماذا هم يختلفون في طبيعتهم عنك؟

هذا الكتاب يجيب عن هذه الأسئلة. إنه يصحبك في جولة موجهة حول أنماط الشخصية، جولة للتعرف على التركيبة المعقدة التي تشكل شخصية الإنسان. سوف يعينك هذا الكتاب على...

- فهم نفسك وطبيعة ذاتك.
- فهم الآخرين وطبيعتهم.
- تكوين علاقات طيبة مع الناس.
- إقناع الآخرين بوجهة نظرك.
- فهم الكيفية التي ينمي بها البشر شخصياتهم.
- التعامل مع ذوي الطباع الصعبة في حياتك.
- التكيف عندما تكون ضمن مجموعة أو قائداً لها.
- التغيير من شخصيتك.
- معرفة المهنة المناسبة لك.

- الحصول على الوظيفة التي تناسبك.
- اختيار شريك الحياة الملائم لك وتكوين أهنأ علاقة.
- تنمية إمكانياتك الشخصية في الحياة.

ما محتويات هذا الكتاب إذن؟ الكتاب مقسم إلى أربعة أجزاء؛ أنماط الشخصية نفسها، وأقسام خاصة بالاستفادة من هذه الأنماط في الحياة، واستبيانات تشخيصية، وصفحات عرضية توضح وتبين طبيعة الشخصية.

إليك الكيفية التي تستخدم بها هذا الكتاب. الـ ٢٠ فصلاً الأولى تغطي الأنماط المختلفة للشخصية. قبل أن تقرأ كل فصل منها، عليك أن تجيب أولاً عن الاستبيان الوارد في نهاية الكتاب والمتعلق بهذا الفصل. إذا لم تفعل هذا فإنك قد تقرر أن نمطاً شخصياً معيناً يبدو ملائماً وأكثر قبولاً كوصف لشخصيتك، ثم تجد نفسك بعد ذلك وبصورة غامضة تجيب عن الاستبيان بطريقة تمنحك الشخصية التي اخترتها وترغب فيها، وليس شخصيتك الحقيقية!

في كل فصل ستجد أجزاءً معينة تتعلق بكيفية استخدام نمط شخصي معين في المواقف المختلفة. وهذه الأجزاء موضحة برموز هامشية، كما يلي:

$ هذا الجزء يبين كيف أن هذا النمط وثيق الصلة بالعمل.

♥ هذا الجزء يبين كيف أن هذا النمط وثيق الصلة بالعلاقات العاطفية.

هذا الجزء يبين كيف أن هذا النمط وثيق الصلة بالحياة الاجتماعية.

هذا الجزء يبين كيف أن هذا النمط وثيق الصلة بالنمو الشخصي.

هذا الجزء يبين كيف أن هذا النمط وثيق الصلة بالانتماء لجماعة.

هذا الجزء يبين كيف نما وتطور هذا النمط.

إذا كان لديك مشكلة معينة ترغب في أن يساعدك هذا الكتاب في حلها، فإن الفصول الواردة في آخره تقوم بجمع وتنظيم المعلومات المفيدة حتى يسهل استخدامها في مختلف ميادين الحياة: فهم الناس، والتغيير من نفسك، واختيار المهنة الملائمة، والحصول على وظيفة، وتفعيل العلاقات.

نقطة أخيرة أود الإشارة إليها. تذكر أنه من النادر أن تصادف أنماط شخصية محددة وواضحة للغاية. والأرجح أنك ستجد نفسك عند منتصف المقياس في معظم أنماط الشخصية -لذلك فإن هناك قدراً كبيراً يجمعك مع معظم الناس في هذا العالم- سواء أكانوا من نفس نوعك أو عمرك أو جنسك أو من نفس ثقافتك.

لكن كل شخصية فريدة من نوعها، وكل إنسان لديه مزيج من سمات مختلفة، بدرجات متفاوتة، وبتوازن مختلف. وليس هناك من أحد على ظهر البسيطة له شخصية تماثل شخصيتك.

لذلك إذا أردت أن تستفيد من حياتك أفضل استفادة، فعليك أن تقدر شخصيتك وشخصيات الآخرين... وكن حريصاً على أن تستفيد من أوجه التشابه والاختلاف بين الاثنين!

الدوافع الأساسية:
طرق التحفيز لمكليلاند

١

إليك أهم جزء في فهم لغز الشخصية: ما الذي في هذا العالم يخلب ألبابنا؟ ما الذي يحفزنا بالفعل؟ ما الذي يعطي لحياتنا مغزى؟ لسنا هنا بصدد الحديث عن أشياء تفصيلية مثل "الوظيفة" أو "الأطفال" أو "الهواية"، وإنما سنبحث الأساسيات كما حددها عالم النفس "ديفيد مكليلاند" في الأربعينيات، لقد ذكر ثلاثة دوافع تسيطر على عقول البشر وتحفزهم.

أول هذه الدوافع يتعلق بالناس: الانتماء. وثانيها يتعلق بالنجاح: الإنجاز. أما ثالثها فيتعلق بالسيطرة والمسئولية: النفوذ. وهذه المحفزات الثلاثة تعزز كل جانب من جوانب السلوك. كل منا في حاجة إلى دعم وتحفيز. كل منا في حاجة لأن يشعر بالرضا عن جودة ما يفعل، ويرغب في أن يكون قادراً على التأثير على الناس. إذن فجميعنا لديه درجة معينة من كل هذه المحفزات الثلاثة.

هل ترغب في التعرف على طريقة تحفيزك؟ انظر "استبيانات" في نهاية الكتاب.

الانتماء

إذا كان دافعنا الأساسي هو الانتماء، فهذا يعني أننا شديدو التأثر بالناس ونقدر الآخرين بشكل هائل، ونجعل البشر في بؤرة عالمنا.

إذن فهواة الانتماء يحبون مشاهدة الناس والالتقاء بهم؛ هم لا يكتفون فقط بمجرد الجلوس على المقهى ومراقبة العالم من حولهم، بل يجذبون الناس ويبادئونهم الحديث، وينتهي الأمر بتبادل بطاقات المعايدة مع من تعرفوا عليهم على مدى السنين العشر التالية. وهؤلاء يكون لديهم شبكة هائلة من المعارف؛ وتستمر العلاقة بناء على قدر مشترك من المساعدة المتبادلة، وإذا حدث ووقع نزاع أو قطعت الصداقة، يحزن هؤلاء كثيراً.

أكثر السيدات اللائي أعرفهن حباً للانتماء احتفلت بعيد ميلادها الخمسين، ليس فقط بدعوة ٢٥٠ من أعز صديقاتها إلى الحفلة، بل طلبت منهن أيضاً أن يقمن بالتبرع من أجل أعمال البر بدلاً من هدايا عيد الميلاد. وبذلك قدمن المساعدة للآخرين أيضاً.

هي فراشة اجتماعية؛ لكن هواة الانتماء ليسوا بالضرورة منفتحين أو حتى أكفاء من الناحية الاجتماعية. فكثيراً ما يفضلون العلاقات الفردية أو يؤثرون أن يكون لديهم عدد قليل من الأصدقاء الحميمين أو حتى يؤثرون العزلة. القضية الرئيسية هنا هي أن الشخصية التي تهوى الانتماء تعتقد أن الناس هم أهم شيء، وتبالغ في تقديرهم وتتأثر بهم تأثراً بالغاً.

إحدى زميلاتي أخبرتني أنه منذ أن كان عمرها ثلاثة عشر عاماً كان حلم حياتها أن تموت وحولها أبناؤها وأحفادها وأبناء أحفادها. بالتأكيد زميلتي هذه من هواة الانتماء.

يغلب على النساء حب الانتماء: أشارت دراسة أجريت في عام ١٩٩٠ أن ٧٠-٨٠٪ من النساء يعطين الأسرة الأولوية.

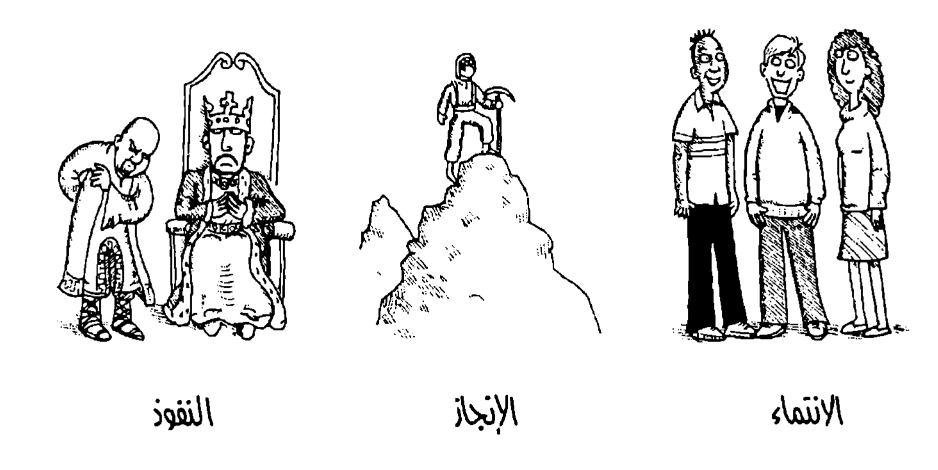
الإنجاز

ذات مرة قال "ستيف جوبز" مؤسس شركة آبل للكمبيوتر: "أريد أن يسمع العالم كله بإنجازاتي". ذاك هو المنجز الذي نتحدث عنه. عندما يكون المرء مدفوعاً بحبه للإنجاز، يكون أهم ما يسعى إليه هو تحقيق النتائج.

وقد تعني "النتائج" هنا النجاح في العمل؛ فعندما يكون المرء محباً للإنجاز بشدة، سيسعد بمواصلة العمل حتى الرابعة من صباح اليوم التالي كي ينجز المهام قبل موعدها النهائي. لكن النتائج قد تعني أيضاً النجاح في العلاقات؛ كأن يصبح لدينا أفضل علاقة عاطفية على ظهر البسيطة. أو لربما كان هدف المرء مفرطاً في المثالية كـ "ستيف جوبز" الذي يرغب في التأثير وإحداث ثورة بل وحتى إنقاذ العالم.

وأساس ذلك كله هو أن محبي الإنجاز يرغبون في إتمام الأعمال. وعندما ينجحون في ذلك -سواء أكان العمل الذي يسعون إلى إتمامه هو الحصول على ترقية أو كي ملابسهم- فإنهم يشعرون بسعادة لا تعادلها أية سعادة في هذا العالم. ولكن من الممكن أن يكون هناك جانب سلبي. فهؤلاء الذين يهوون الإنجاز كثيراً ما يدمنون العمل بل قد يصل بهم الأمر أحياناً إلى أن

يصطحبوا معهم الهاتف المحمول وجهاز الاستدعاء والكمبيوتر المحمول على الشاطئ وهم في إجازة. وهؤلاء أيضاً قد لا يدركون أن انهماكهم في العمل قد يؤدي إلى فساد بل وحتى تدمير علاقاتهم مع الآخرين. وبالرغم من أن هواة الإنجاز ليسوا بالضرورة تنافسيين -فهم يصبحون متعاونين للغاية إذا كان ذلك سيسهل من إنجاز العمل- فمن الممكن أن ينتهي بهم الحال إلى أن يكتسبوا نوعاً من القوة في محاولتهم وسعيهم للوصول إلى القمة.



الانتماء   الإنجاز   النفوذ

إذن فدافع هواة الإنجاز هو تحقيق النتائج وهذا يمثل جانباً من جوانب القوة لديهم. هم يعملون بجد في وظائفهم، ويتقدمون للاختبارات ويجتازونها. والأهم من ذلك كله أنهم يسعون جاهدين للإجادة في كل ما يقومون به. "ميلاني" تعد واحدة من هؤلاء الذين يهوون الإنجاز. لقد جاء في التقرير المدرسي الخاص بها العبارة التالية: "يجب أن تتعلم ميلاني عدم البكاء عندما تحتل المركز الثاني".

يميل الرجال إلى الإنجاز والنفوذ، أشارت دراسة أجريت عام ١٩٩٠ إلى أن ٧٠-٨٠٪ من الرجال يرون أن عملهم يحتل المرتبة الأولى في أولوياتهم.

النفوذ

عندما يكون المرء مدفوعاً بحب النفوذ والسيطرة، يكون شغوفاً بالقوة والسلطة. ويرغب محبو النفوذ في القوة فقط من أجل القوة؛ هم يشاركون في الأنشطة والحوارات السياسية من أجل

المصلحة الشخصية، والجدل والمنافسة في مواقع العمل، والقيام بالصفقات والاتفاقيات خصوصاً في مجال الأعمال أو السياسة بطريقة حاذقة وغير أمينة. أكبر الحكام المستبدين كانوا يبالغون في حب النفوذ والسيطرة.

والأرجح أن محبي النفوذ والسيطرة يرغبون في الشعور بالأمان وبأنهم مسيطرون على عالمهم؛ هم لا يريدون التحكم في الآخرين والهيمنة عليهم، كل ما هنالك أنهم يرغبون في أن يعرفوا أنهم قادرون على التأثير على الآخرين.

ومحبو النفوذ والسيطرة لا يجرحون الآخرين بالضرورة؛ فقد يرغبون في إعطاء الناس هدايا رائعة كي يشاهدوا نظرات الدهشة والإثارة والمتعة على وجوههم. أحد محبي النفوذ الذين أعرفهم عاد إلى منزله وهو في قمة الإثارة بعد ثلاثة أيام من تنظيم أحد المهرجانات لأنه حظي بقبول واحترام الذين قام بدعوتهم.

والشخص المحب للنفوذ لا يرغب دائماً في السيطرة. فأحياناً لا يكون لديه أي رغبة سوى في أن يشاهد ويراقب الآخرين. أحد أكثر الناس الذين قابلتهم حباً للتأثير هذا المعلق السياسي الذي لا يلتفت كثيراً إلى نفسه وأفعاله بقدر ما يهتم بالجدل والخلاف الدائر بين الناس من حوله (أيضاً فإنه وبصورة قهرية يقوم بتحري أخبار الحاضرين بالحفل، ويصيب في التنبؤ بالزيجات التي ستفشل عن قريب).

والمجتمع ككل يخشى هؤلاء الذين يحبون النفوذ والتأثير في الآخرين؛ نحن نقول: "السلطة تفسد والسلطة المطلقة تفسد تماماً". وأحياناً ما يتحقق ذلك.

لكن حب التأثير والنفوذ ليس سيئاً في حد ذاته. فجميعنا يرغب في أن يكون له ولو بعض التأثير على من حوله؛ وإذا لم يكن لدينا هذا التأثير، فنحن نكون إذن عبيداً. هذا ولابد أن يكون هناك شكل ما من أشكال التدرج والهرمية في نظام المجتمع؛ نحن في حاجة إلى قادة كما أننا في حاجة إلى تابعين، نحن في حاجة إلى مقنعين كما أننا في حاجة إلى من يتم إقناعهم، كل هذا من أجل إنجاز الأعمال وإتمام المهام.

يحين الوقت الذي ينبغي أن نقلق فيه عندما لا يكون لدينا أي رغبة في التأثير؛ والذي يعني تخلينا عن أي نوع من السيطرة على حياتنا.

خليط من الدوافع

من الضروري أن نتأمل ونفحص الدوافع الأساسية الفردية التي تحرك الناس، لكن معظم الناس لديهم أكثر من دافعٍ، وقد يكون الدافع الثاني قوياً بقدر كافٍ ويكون الخليط الناتج عن الدافعين أكثر تأثيراً.

فمثلاً الجمع بين الانتماء والإنجاز ينتج عنه شخص مرتبط بالناس ويستطيع إنجاز أعماله في ذات الوقت. عندما يجتمع هذا الخليط في شخص تكون احتمالية أن يجلس هذا الشخص ويثرثر أقل إذا ما قورن بالشخص الذي يهوى الانتماء الصرف. إنه مزيج مميز ومؤثر للغاية وهو يجعل المرء مديراً قوياً في عمله، وشخصاً فعالاً في أسرته بمنزله.

والجمع بين الإنجاز وحب النفوذ يكسبنا العزم والتصميم والرغبة الأكيدة في النجاح والرفعة والقدرة على تخطي العقبات. وإذا ظلت دوافعنا ثابتة وبنفس حرارتها، فالأرجح أننا نصل إلى القمة ولا نلتفت وراءنا أبداً. كل ما يخشى هو أنه إذا حدث وتزايدت الرغبة في الانتماء وأهميته بالنسبة لنا في وقت لاحق من حياتنا، فإننا قد ننظر إلى الماضي ونتساءل عن أسباب تجاهلنا لعلاقاتنا طيلة السنوات الماضية.

الانتماء وحب النفوذ ثنائي غير معتاد ويسبب لنا –ولأقرب وأعز الأشخاص إلى نفوسنا– كثيراً من الألم؛ لأن رغبة المرء في أن يجمع بين الارتباط بالناس والسيطرة عليهم في ذات الوقت يمكن أن تؤدي إلى صدامات. ربما نسعى للتخفيف من حدة هذا التأثير بأن نشبع رغباتنا في الانتماء عندما نكون بالبيت ورغباتنا في التأثير والنفوذ عندما نكون في العمل؛ وينتج عن هذا أن نرى الصورة الكلاسيكية لرؤساء صارمين وتعسفيين في موقع العمل ويتسمون بالود عادة بين أصدقائهم وأسرهم.

لكن احتمال وقوع مشكلات ومتاعب يظل قائماً؛ إذ إن دافع الانتماء قد يجعلنا نتنازل عن رغبتنا في التأثير، أو يتسبب هوسنا بالسيطرة والنفوذ في إبعاد أكثر من نعزهم ونقدرهم في الحياة.

الدافع الأقل

وفي النهاية، ما الدافع الذي نسجل أقل نقاط فيه؟ أقصد ذلك الدافع الذي يشعرنا بالغيرة –أو بالرهبة– عندما نلمسه في الآخرين، ولا نشعر معه بالارتياح إن وُجد فينا.

عندما تكون لدينا نسبة ضئيلة من حب الانتماء إلى جماعة، نحسد الذين تحقق لديهم هذا الانتماء على كفاءتهم ونجاحهم الاجتماعي. لكننا قد نراهم "ضعافاً" أو "مشتتين"؛ وإذا شعرنا أننا نزداد حباً للانتماء، نظن أننا نفقد قوتنا وتأثيرنا.

وإذا كان معدل حب الإنجاز ضئيلاً لدينا، فسوف يستحوذ المنجزون على إعجابنا بسبب صحوتهم ودافعيتهم. لكننا قد نراهم جافين وصارمين في سعيهم لإنجاز ما يريدون إنجازه؛ وإذا بدأنا في أخذ الأمور بجدية بالغة وأصبحنا ممن يقومون بالمهام بإصرار وقلق بالغين، فإننا قد نتراجع أو حتى ندمر أنفسنا بتعمد.

وإذا كان دافع التأثير أو حب النفوذ ضعيفاً لدينا، فإن ما يتمتع به الآخرون من تأثير ونفوذ يستحوذ على إعجابنا، لكنه قد يغضبنا. وإذا أحسسنا بأننا نؤثر في الآخرين بقوة، فإننا قد نشعر بالرهبة والترقب وينتهي بنا الحال أن نتراجع شعورياً.

باختصار، فإن ما لا نفعله يحدد شخصيتنا مثله مثل ما نفعله.

التعامل مع الآخرين

من الحقائق البديهية أنه عندما نعرف دافع إنسان، فإن معرفتنا هذه ستحسن علاقتنا به.

عندما نتعرف على دوافع الآخرين ونقدرها –سواء كانوا أصدقاءك أو زملاءك أو أقاربك– يكون من الأسهل علينا التحدث بلغتهم، وأن تروق لنا مبادئهم. إذن عليك أن تحدد الدوافع التي تحرك المحيطين بك. وإذا اتضح لك أنهم محفزون بدافع واحد، فستكون طريقتك في التعامل معهم واضحة ومحددة؛ أما إذا شعرت بأن هناك خليطاً من الدوافع تحركهم، فسوف تكون في حاجة لأن تصبح أكثر مرونة عند التعامل معهم.

كيف تتعامل مع من يهوى الانتماء

حتى تقيم علاقة مودة بهؤلاء الذين يعشقون الانتماء، ينبغي أن تكثر وتطيل من حواراتك معهم. هم يرغبون في معرفة ما يقوم به الآخرون؛ لذلك أخبرهم. هم يرغبون أيضاً في الحديث عن أنفسهم والآخرين الذين يعرفونهم؛ لذلك اسألهم. وعلى وجه الخصوص، كن مباشراً وصريحاً معهم إذا كانت علاقتك بهم طيبة؛ ولا تحبطهم اجتماعياً. أسوأ ما يمكن أن تفعله

بصديقك المحب للانتماء ألا تفي بموعدك معه بسبب انشغالك بإنجاز عملك. إن ذلك سيؤثر على مشاعره ويجعله يظن أنك لا تبالي به.

من ناحية أخرى، فإن محب الانتماء الذي يعمل معك سيحاول بكل ما يملكه من قوة كي يزيد من ارتباطه بك بمجرد أن ينظر إليك على أنك صديق وزميل له. حقيقة بإمكانك أن تستفيد من هذا في توثيق العلاقة عن طريق التأكد من الترتيب لتناول الغداء أو المشروبات سوياً وبشكل منتظم. أيضاً ينبغي عليك ألا تنسى عيد ميلاده وأن تتجنب نشوء أي صراع أو خلاف بينك وبينه تماماً كما تتجنب الوباء أو الطاعون.

لكن عليك أن تحذر أن تتعامل مع هذا الشخص الذي يهوى الانتماء باستخفاف وسخرية لأسباب تتعلق بالإنجاز أو التأثير، فإنه سوف يكتشف حقيقة الأمر وستقل في نظره (أيضاً فإن الشخص الذي يعشق الانتماء ويهوى إلى جانبه الإنجاز أو حب التأثير أو النفوذ سيعرف ما تفعله، وسيحظى بإعجابه فيقوم بتقليدك).

أنشودة عاشق الانتماء: لن أدعك أبداً تسير بمفردك.

من الممكن حتى أن تفوز بوظيفة ما بمجرد أن تلبي رغبات محب الانتماء وتجاري مبادئه. أحد أصدقائي أوضح لي أنه تم إجراء مقابلة شخصية معه من أجل وظيفة ما. لقد أجرت معه المقابلة إحدى السيدات الفاتنات والتي كانت مسئولة عن التعيينات بالشركة. ظلت هذه السيدة تتحدث إليه لمدة ساعة عن الاهتمامات المشتركة حتى بلغ به الأمر أن كاد يصرخ من داخله رغبة في أن تبدأ في مناقشة العمل؛ فإذا لم يكن لديها تقدير للوقت، فإنه بالتأكيد لديه الكثير الذي يمكن أن يستغل هذا الوقت فيه.

لكن وبعد مرور ٥٥ دقيقة بالضبط، نظرت هذه المرأة إلى ساعتها، وصرحت له بأنها لديها اجتماع الآن وأنه "تم قبوله للعمل بالوظيفة"! هذه المرأة محبة للانتماء لذلك كان شغلها الشاغل في هذه المقابلة هو أن تعرف ما إذا كانت طبيعته من طبيعتها.

لكن هناك تحذير مهم: أنت أيضاً قد تنحاز إلى من تجري معه مقابلة بسبب كفاءته من الناحية الاجتماعية، لكن عليك أن تسأل نفسك: هل هو بالفعل قادر على الاضطلاع بالوظيفة؟ راجع وابحث الأمر جيداً قبل التعيين. أذكر أنني تعاملت ذات مرة مع امرأة من هذه النوعية. لقد كانت تقضي معظم الوقت في إجراء اتصالات هاتفية وكانت المرة الوحيدة التي نظرت فيها

في الأوراق التي أمامها عندما كانت تعد لاجتماع جميع العاملين بالمكتب لتناول إحدى الوجبات سوياً. حقيقة الأمر أنه رغم كونها كاتبة حسابات بالشركة إلا أنها كانت مضيفة من الدرجة الأولى.

ابذل قصارى جهدك من أجل هاوي الإنجاز

حتى توثق علاقتك بشخص يعشق الإنجاز، عليك أن تركز على النجاح. اسأله عما كان يقوم به في الأشهر القليلة الماضية، وعندما يخبرك بذلك، ركز على نجاحاته واحتفِ بها معه. كذلك عليك أن تعرض عليه إنجازاتك، إلا إذا كان محباً للتأثير والنفوذ أيضاً، فإنك إن فعلت ذلك سيشعر بالرهبة وبالنقص بسبب نجاحاتك ولن يرغب في أن يعرف.

أنشودة هاوي الإنجاز: "ببساطة الأفضل"

رئيس العمل الذي يدفعه حب الإنجاز سيتضايق للغاية إذا لم تحقق نتائج. ورؤساء العمل من هذه النوعية يحذون حذو "جيمز لينج" رجل الأعمال الأمريكي الثري والناجح والذي يقول: "لا تخبرني كم عملت بجد، ولكن أخبرني عن مقدار ما أنجزت".

ولاشك في أن هذا الشعار ينسجم مع الاستحسان الكامل من قبل "كولين تشابمان" مؤسس شركة "لوتس كارز" للسيارات ببريطانيا. كان لا ينفعل بل يظل هادئ الأعصاب إذا جاء قائدو سياراته في مؤخرة السباق؛ لأنه كان يعلم أنه حتى وإن بذلوا جهداً إضافياً، فلن يحدث ذلك فارقاً. لكن كان لا يسامحهم أبداً إن هم حققوا المركز الثاني أو الثالث لأنه كان يرى أنهم كانوا أقرب إلى النصر وكان بإمكانهم الفوز.

✍ وإذا كنت مديراً على شخص يهوى الإنجاز، فلتضع له أهدافاً واضحة ولتحدد له بوضوح متى تم إنجاز الأعمال ومتى تم التخلف عن الموعد النهائي لإنجازها. إن الشخص الذي يهوى الإنجاز عادة ما يسعد بالحصول على تقييم من أي نوع كان؛ ما دمت توضح له كيف أن نقدك هذا سيساعده على المضي قدماً.

من ناحية أخرى، لا تكلف محب الإنجاز بأعمال يكون احتمال نجاحها غير أكيد لأن ذلك يحبطه. إذن لتضع أهدافاً واضحة، وحدد وقتاً لبلوغ هذه الأهداف. قم بالاحتفاء بإنجازه علناً وبطريقة طيبة.

كيف تؤثر على من يهوى النفوذ والتأثير

لديك خياران عند التعامل مع من ينزعون إلى حب النفوذ والتأثير؛ فإما أن تقول لهم بوضوح "نعم" وإما أن تقول لهم "لا". إذا كان هذا الشخص رئيسك في العمل أو في منصب يمنحه سلطة عليك، فإن أفضل طريقة للتعامل معه هي أن تقول له دائماً "نعم". أظهر له احترامك ولا تجادل، وقم بما كلفك به بنفس طريقته. احرص على أن تناديه باللقب الذي يختاره؛ هو يعشق التأثير والنفوذ ولقد فكر في الأمر، حتى إن كانت النتيجة هي إصراره أن تناديه باسمه.

أيضاً عليك أن تذكر أنه بالرغم من أن هواة التأثير والنفوذ قد لا يكونون محبوبين، إلا أن هناك ميزات ومكاسب يجنيها المرء من خلال العمل معهم. هم مسيطرون تماماً على الممارسات التي تتم في أقسام الشركة والتي يسعى من خلالها بعض الأفراد إلى الإضرار بالآخرين من أجل المنفعة الشخصية. أيضاً هم لديهم قدرة على اكتشاف ما يحدث بالفعل وعادة ما يحصلون على ما يريدون؛ ويحققون لك المجد الذي طالما فكرت فيه وتطلعت إليه.

أنشودة عاشق النفوذ: "في قبضتي"

لكن إذا كان هذا الشخص الذي يهوى النفوذ زميلاً لك في العمل أو شريكاً أو من بين رفاقك، فمن الأصلح لك أن تكون دائماً على استعداد لأن تقول "لا"، وأن تأخذ موقفاً ثابتاً وتصر على حقوقك. لا تحاول أن تحملهم على أن يكونوا لطفاء معك، ولا ترهق نفسك بأن تتخلق بطباعهم التي ترى أنها الأفضل؛ فالشخص الذي يهوى النفوذ يستجيب فقط لمن يعامله بالمثل. لذلك لا تستسلم ولا تبدأ الصراع معه. إنك إن فعلت ذلك، فإنه يُظهر تلهفاً ويستجمع شتاته ويفوز بكل بساطة.

أما هواة النفوذ النشطون –أي الذين يرغبون في السيطرة والنفوذ والتحكم فيمن حولهم على نحو مدروس ورصين– ليسوا في صالح الحياة الاجتماعية، إذ إنهم ينزعون إلى قضاء الهزيع الأول من مسائهم في إجراء مناورات من أجل الفوز بمنصب أو وظيفة معينة، والهزيع الثاني في مقاتلة من يتحداهم.

أما هواة النفوذ غير النشطين –أقصد أولئك الذين يستمتعون بمشاهدة السلطة والنفوذ وهما يمارسان، وليس البحث عنهما– فإنهم يكونون دائماً على استعداد للدخول في جلسات القيل والقال المستمرة والتي تدور حول من الأهم والأعلى في الطبقة الاجتماعية وتتناول كل ما شابه من أخبار الناس. يمكنك مصادقة هؤلاء لتحظى بكثير من المتعة.

التحفيز في العمل

- $ فيما يتعلق بالعمل، ينبغي أن نتأكد من أن أنماطنا الشخصية تتناسب مع العمل الذي نقوم بأدائه. إننا حينما نعجز عن تحقيق ذلك، نشعر باليأس والشقاء وعدم إشباع الذات.

وعلى نحو خاص، فإنه من الأهمية بمكان أن يكون هناك توافق بين نمط شخصيتك والعمل الذي ستقوم به. لأنه وببساطة إذا قمت باختيار اتجاه مهني يتناقض مع دوافعك (التي ذكرها "مكليلاند") فسينتهي بك الحال دوماً إلى الشعور بالإحباط وخيبة الأمل.

الخلاصة هي أنه لا يمكنك تغيير الهيكل الوظيفي في الشركة التي تعمل بها بأكمله، فأنت لا تستطيع ذلك. لهذا، عليك أن تختار مهنة تتناسب مع شخصيتك.

وظائف يوجهها الانتماء

وظائف الانتماء تكون متمركزة حول الناس، مثل الطب والإرشاد النفسي والخدمة الاجتماعية والتدريس؛ وغيرها من "خدمات الرعاية" التقليدية. لا يشترط أن تكون ذا كفاءة من الناحية الاجتماعية، رغم أن ذلك يفيد كثيراً. كل ما أنت في حاجة إليه هو أن تضع الناس دائماً في المقدمة. مثل هذه المهن يمكن أن تؤدي إلى إنهاك صحتك لأنها تستنزف كثيراً من وقتك وعواطفك. لكن المكاسب والعوائد كثيرة وغالباً ما يتسم الزملاء بالاهتمام والطيبة ويسعد المرء بكونه بينهم.

وظائف يوجهها الإنجاز

وظائف الإنجاز تتمركز حول النتائج، مثل التصنيع والمحاسبة والمبيعات وأي أعمال تقوم على أساس العمولة والتي يكون فيها الأداء والإنتاج هما الفيصل. وهكذا يكون الإيقاع شاقاً وسريعاً، ويكون التركيز منصباً على ساعات العمل والأجور المرتبطة بالإنتاج. وبالتأكيد فإن للناس أهمية، لكنهم يأتون في المرتبة الثانية بعد أرقام المبيعات. وهذه المهن يمكن أن تسبب ضغطاً لأن الساعات والجهد المطلوبين يستلزمان كثيراً من الطاقة والتركيز. لكنك تحظى باحترام كبير للذات بسبب نجاحك وتجاوزك للعقبات وتخطي التحديات.

وظائف يوجهها النفوذ

ووظائف النفوذ تتصل بالسيطرة والهيمنة على الآخرين. انظر المحاماة مثلاً الذي يكون هدف المرء فيها هو الانتصار على خصمه، أو السياسة التي يكون فيها الجدل والضغط معتادين مثل التعاون والاحترام. أيضاً يمكنك أن تتأمل القائمين على الإعلان ووسائل الإعلام، خصوصاً المسئولين عن الأخبار المثيرة، لتعرف كيف يسعى هؤلاء للتأثير على الجماهير وأحياناً يحاولون إقناع من يجرون معهم الحوارات أن يطلعوهم على الحقيقة. والصعوبة هنا تكمن في أنه يمكن أن يكون هناك نزاع وشجار وسيطرة واستغلال. ولذا فسوف يكون المرء في حاجة إلى أن يكون قاسياً كي ينجو بنفسه.

الخلط والتوفيق

بالطبع، فإن القلة القليلة من الوظائف هي التي تعتمد على التحفيز بواحد فقط من الدوافع السابقة لمكليلاند. فمن الممكن أن يكتسب عدد كبير من المهن المختلفة قوة من خلال الجمع بين الدوافع المختلفة. لذلك فإن محامي الأسرة يمكن أن يضيف إلى دافع التأثير الذي لديه دافعاً آخر وهو الانتماء؛ لمراعاة الجانب الإنساني والعاطفي في عمله. أيضاً فإن المشرف العام على التمريض في أي مستشفى يكون في حاجة إلى دافع الإنجاز بجانب دافع الانتماء الذي لديه؛ وإلا أصبحت المستشفى لا ترقى إلى مستوى المنافسة.

لكنك في حاجة عموماً إلى أن توافق بين ميولك والمهنة التي ستعمل بها. فمثلاً قد تعمل بمهنة يوجهها الإنجاز عندما تكون من محبي الانتماء، فتكون النتيجة أن تشعر باللاقيمة. أيضاً قد تعمل بمهنة يكون حب الانتماء والتواصل الاجتماعي أساساً فيها عندما تكون محباً للإنجاز، فتكون النتيجة أن تشعر بالإحباط بسبب ضعف الأداء. كذلك فقد تبدأ بالعمل في مجال يقوم على أساس التأثير أو النفوذ عندما لا تكون من هواته لينتهي بك الحال بأن تشعر بعدم الارتياح على نحو مؤلم بسبب كل هذا الصراع. إضافة إلى ذلك، فإنه حتى ولو كنت سعيداً فإن أصحاب العمل لن يكونوا سعداء. أيضاً إذا عملت في مهنة تعطي أهمية بالغة للانتماء والتواصل الاجتماعي وأنت من هواة الإنجاز أو التأثير فستكتسب سمعة أنك رجل قاس. أما إذا كنت تريد أن تحظى بلقب الرجل الهش، فما رأيك في أن تعمل بوظيفة تعطي أهمية قصوى للإنجاز أو التأثير في الوقت الذي تكون فيه من هواة الانتماء؟

التحفيز عند اللعب

التحفيز لا يؤثر فقط في مجال العمل. هو أيضاً يؤثر عليك عند اللعب.

لذلك إذا كان هناك شخص مدفوع أكثر بحب الانتماء، فإنه سيبذل قصارى جهده في الهوايات التي للناس أهمية بها. هذا الشخص يمكن أن ينظر إلى الرياضات التنافسية على أنها قاسية ويحفزه أكثر تشجيع ودعم الآخرين له؛ مثل هذه النوعية تفضل الذهاب لحضور دورة جماعية أو ممارسة التمرينات برفقة صديق، أو التعامل مع مدرب شخصي.

وإذا كان الشخص مدفوعاً أكثر بالإنجاز، فإنه سيميل إلى ممارسة الهوايات التي يؤدي فيها على نحو أفضل. وسيقبل على أي رياضة يكون فيها صراع على نقاط؛ سواء أكانت لعبة تنافسية أو رياضة ينافس فيها المرء نفسه من أجل بلوغ أقصى إمكانياته وطاقاته. مثل هذه النوعية من الأشخاص يضعون لأنفسهم أهدافاً يومية وأسبوعية وحتى سنوية ويمنحون أنفسهم مكافآت على ما حققوه من نجاح.

وإذا كان المرء موجهاً أكثر بحب النفوذ والتأثير، فإنه سيميل إلى الهوايات التي يُحدث من خلالها تأثيراً على الآخرين، أو إذا لزم الأمر يصارع ويقاتل من يعارضونه وبهذا يتمكن من السيطرة وممارسة نفوذه وتأثيره. الدافع الحقيقي لهذه النوعية من البشر هو أن يصبحوا قادرين على السيطرة؛ لذلك فهم ينجذبون نحو أدوار بعينها كأن يكونوا حكاماً أو مدربين أو حتى إن فشلوا في كل هذا يكونون أعضاء بأحد المجالس أو اللجان!

إشارة أخيرة: الحفاظ على الاستقرار

لا تدع اثنين من هواة التأثير والنفوذ يتنافسان على إتمام مشروع أو عمل مشترك؛ فسواء كنت تخطط لحفل زفاف أو لتوصيل المبيعات إلى العملاء، فلتجعل لكل منهما مهمة تختلف عن الآخر. يمكنك أن تكلف أحدهما مثلاً بتنظيم أمور الدعوة وتعهد إلى الآخر بأمر تهذيب الزهور وتنسيقها. ويمكنك أن تكلف أحدهما بإدارة الميزانية، في حين يتولى الآخر الإشراف على مندوبي المبيعات. إذا لم تفعل ذلك، فإنهما سيقضيان وقتهما كاملاً في التنافس ومحاولة فرض السيطرة؛ وبالطبع ستكون مضطراً بعد ذلك لمعالجة الفوضى المترتبة على ذلك.

الثواب أم العقاب:
استراتيجية التحفيز الإيجابي/السلبي

٢

ما الذي يدفعنا لمغادرة الفراش؟ ما الذي يوقظنا ويحفزنا لمزاولة نشاطنا اليومي؟ بالتأكيد فإن دوافع الانتماء والإنجاز والتأثير تحفزنا بالمفهوم الشامل للتحفيز، إذ إنها تعطي لحياتنا هدفاً. لكن يندرج تحت هذا المفهوم استراتيجية تخفيزية أكثر تحديداً وتفصيلاً.

وهذه الاستراتيجية تتضح من خلال السؤال التالي: هل نحن مدفوعون أكثر بالأهداف أم بالمشكلات؟ هل نتأثر أكثر بالترغيب في حياتنا أم بالترهيب؟ هل نحن محفزون "إيجابياً" أم "سلبياً"؟

أكثر ميلاً نحو التحفيز الإيجابي

أربعون بالمائة منا يميلون نحو التحفيز الإيجابي أكثر من ميلهم نحو التحفيز السلبي. هم يمتلئون حيوية وإثارة من المنافع والمكافآت ومما يمكن أن يحدث. ويتخيلون أنه في مكان ما فوق قوس قزح يكمن الخير وذلك هو الحافز الذي يفجر طاقاتهم.

وعندما يكون المرء محفزاً إيجابياً بشكل أكبر، فإنه لن يسجل في ذاكرته أي مشكلات صادفته على الطريق الذي يوصله لأهدافه. صديقي "بن" خير مثال على ذلك.

منذ سنوات عديدة، وأثناء النزاع الذي دار في يوغوسلافيا السابقة، قرر "بن" أن يسافر إلى مدينة صغيرة في كرواتيا في عربة نقل محملة بالمصابيح الكهربية؛ كانت المشكلة في هذه المجتمعات أنه لم يكن لديهم وسائل للإنارة واستغلال الكهرباء التي كانت لديهم بالفعل. قضى "بن" ثلاثة أشهر شاقة، للحصول على المال ومحاربة الروتين الحكومي وتنظيم الرحلة. بعد ذلك قضى أسبوعاً آخر لم تذق خلاله عيناه النوم في الاتجاه بسيارته إلى كرواتيا وتوصيل المصابيح الكهربية والعودة بسيارته.

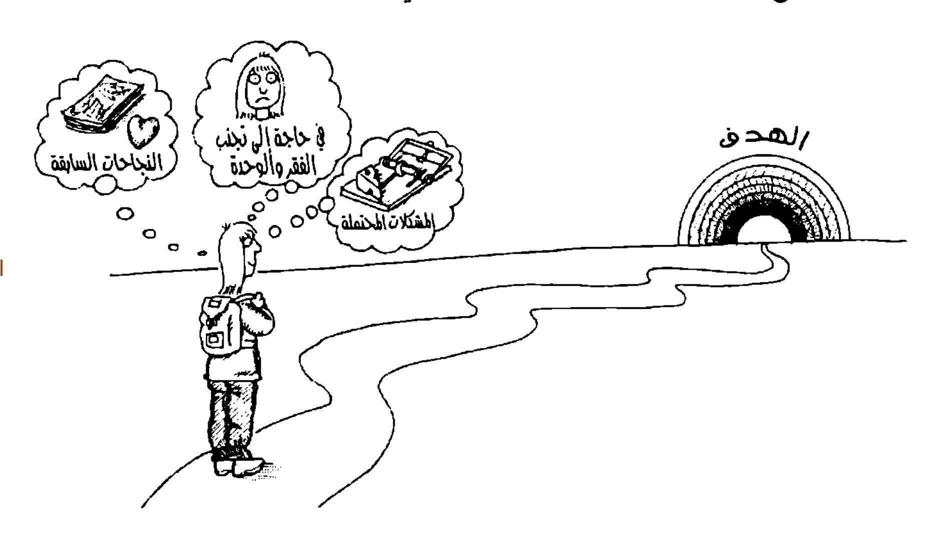
وعندما تقابلنا بعد ذلك بأيام قلائل، هل أسرع "بن" في الحال بذكر الصعوبات التي واجهها؟ لم يفعل ذلك، بل على النقيض وصف مدى الإثارة والمتعة اللتين حظي بهما أثناء تخطيطه ومدى سعادته بانتصاره على البيروقراطية، وبالناس الذين قابلهم... كما أنه صور مدى انبهاره وسعادته عندما غادر المدينة الكرواتية ونظر خلفه فرآها مضاءة، كان دافعه بل رؤيته الكاملة للحياة إيجابية ومتفائلة تماماً.

هل ترغب في التعرف على استراتيجيتك الشخصية؟ انظر قسم "استبيانات".

أكثر ميلاً نحو التحفيز السلبي

أربعون بالمائة منا يميلون نحو التحفيز السلبي أكثر من ميلهم نحو التحفيز الإيجابي. ما يحرك هذه الفئة هو خوفها مما ستفقده أو تخسره. هؤلاء يعملون كي يتجنبوا المشكلات ويذللوا الصعاب ويواجهوا التحديات. ببساطة وبوضوح، فإن هؤلاء مدفوعون بمشكلاتهم. هم ليسوا بالضرورة يتوقعون الأسوأ، لكنهم يشعرون بالإثارة من خلال إيجاد حلولها.

أكثر من قابلت من الشخصيات ميلاً نحو التحفيز السلبي تلك المرشدة السياحية التي ترافق من يقضون إجازاتهم الرائعة. ما كان يميزها بالتحديد هو أنها كانت تتنبأ بجميع المشكلات التي يمكن أن تواجهها جماعتها؛ كانت مؤمنة تماماً بالحكمة التي تقول "الوقاية خير من العلاج" وكانت عازمة دائماً على أن تكون هي من يتولى عملية الوقاية هذه.



لذلك عندما كانت تظهر مشكلات -ودائماً ما كانت تظهر- كانت مدفوعة لحلها. لقد كانت في الظاهر كاليمامة في وداعتها وهدوئها عندما تكون بين السياح، لكنها كانت صارمة وكان بداخلها بركان ثائر يدفعها للتأكد من أن الفنادق لا ينقصها شيء وأن الطعام تم إعداده بطريقة ممتازة وأن كل رحلة طيران أقلعت في الوقت المحدد.

متى وأين وكيف؟

ليس هناك منا من لديه تحفيز إيجابي أو سلبي صرف؛ لكننا جميعاً لدينا مزيج من هذا وذاك. كل منا مدفوع بمزيج من الرغبة في النجاح والثراء والسعادة، والرغبة في عدم الفشل أو الفقر أو البؤس أو الشقاء.

إليك بعض الأمثلة للحالات التي يجمع فيها المرء بين كلا النوعين من التحفيز:

- يمكن أن يكون لدى المرء تحفيز إيجابي في موقف معين وتحفيز سلبي في موقف آخر. إحدى زميلاتي محفزة إيجابياً في العمل؛ هي مدفوعة برغبتها في أن ترى المهام التي وُكلت إليها وقد أُديت بشكل طيب. ولكنها محفزة سلبياً في البيت؛ هي تتجاهل القيام بأعمال التنظيف إلى أن تبلغ الفوضى بالمنزل المدى مما يدفعها في النهاية للتحرك.
- يمكن أن يكون لدى المرء كلا النوعين من التحفيز في موقف واحد. فالمرء قد يقوم بزيارة منتظمة إلى طبيب الأسنان؛ وهو محفز تحفيزاً إيجابياً لكونه يرغب في أسنان سليمة، ومحفز تحفيزاً سلبياً أيضاً لكونه يحاول تجنب تسوس الأسنان.
- وقد يكون المرء مدفوعاً بالتحفيز الإيجابي في حالة شعورية أو انفعالية ما، وبالتحفيز السلبي في حالة أخرى. عندما قمت بإجراء استطلاع لآراء أصدقائي، تبين لي أننا نقوم بالأشياء بتحفيز إيجابي عندما نشعر بمشاعر طيبة وبتحفيز سلبي عندما نكون متوترين أو شاعرين بالضغط. فعندما نكون في أفضل حالاتنا، نخرج لشراء الملابس من أجل المتعة الخالصة. وعندما لا نشعر بالسعادة، نخرج للتسوق لعل ذلك يخفف من آلامنا العاطفية.
- عندما يواجه المرء بشيء جديد أو غريب، فإنه وباختصار قد يتحول إلى التحفيز السلبي. فلكونه حصل على سيارة جديدة ليقودها أو رُزق بمولود جديد ليقوم برعايته، يكون الوعي بالمشكلة هو الأكثر معقولية؛ لن يكون مقبولاً أن يخطئ المرء في مثل هذه الأمور أو يسيء

فهمها. وعندما تكتسب مهارة وتتقن ما تفعل -كأن تجيد تغيير ناقل السرعات الخاص بسيارتك، أو تقوم بتغيير الحفاضات الخاصة بطفلك- ستعود ثانية إلى استراتيجيتك الطبيعية والأكثر توازناً.

- قد ينزع المرء إلى التحفيز السلبي حيال التعامل مع شيء لديه استثمار قوي فيه وذي أهمية بالغة بالنسبة له، خشية أن يؤديه على نحو خاطئ. وبمجرد أن يعرف أن الأمور في طريقها للانفراج، يعود ثانية إلى استراتيجيته المعتادة.
- وقد يقوم المرء بالتحول بين هذين النوعين من التحفيز بمرور الوقت. لي صديقة تبلغ من العمر ثلاثين عاماً وكان لديها طفلة صغيرة تملأ عليها حياتها مما جعلها تستمتع بكل لحظة من لحظات حياتها (تحفيز إيجابي). لكن ابنتها هذه فارقت الحياة، فشعرت صديقتي بالحزن الشديد. وبعد سنين من وفاة ابنتها بدأت صديقتي تشعر بألم الوحدة فأخذت توسع نطاق صداقاتها هرباً من الشعور بالوحدة (تحفيز سلبي).

أيهما أفضل؟

❀ عندما نتحدث عن التحفيز، يُطرح هذا السؤال، أيهما أفضل؟ التحفيز الإيجابي أم السلبي؟ لكل منهما مزاياه وعيوبه.

إذا كنت أكثر ميلاً نحو التحفيز الإيجابي

المتع في استراتيجيات التحفيز الإيجابي هو أنها تجعلك إيجابياً على نحو دائم عندما تنوي تحقيق هدف ما. والممثلون الصاعدون يلزمهم أن يكون لديهم تحفيز إيجابي في الأساس -هم مدفوعون ببريق الشهرة- ولأن هناك فرصة ضئيلة للنجاح، هم في حاجة إلى إيجابية جادة لمواصلة المسيرة.

لكن المشكلة لدى المحفزين إيجابياً بشكل بالغ هي أنهم لا يأخذون في الغالب الفشل أو الجوانب السلبية في الاعتبار. وهكذا فإنهم وببساطة يغفلون عن المشكلات، ولا يأخذونها في الاعتبار. إضافة إلى ما سبق، فإن التحفيز الإيجابي الكامل يمكن أن يجعلك لا تتوقف أبداً لتستمتع بأي شيء. بالتأكيد فإن الهدف الذي لديك والذي تسعى لتحقيقه يحفزك -كالوظيفة

المثالية أو شريك الحياة الذي لا تشوبه شائبة– لكن عندما تحصل على تلك الوظيفة أو ترتبط بشريك الحياة الذي تمنيته، فإن الدافع الإيجابي الأصلي يتوقف عن ممارسة تأثيره. وما النتيجة؟ رغبة فورية في المضي قدماً نحو الهدف التالي.

إذا كنت أكثر ميلاً نحو التحفيز السلبي

تمتاز استراتيجيات التحفيز السلبي بأنها تدفعك لحل المشكلات. فإذا اشتريت سيارة مستعملة أو منزلاً جديداً، فإن التحفيز السلبي يكون مفيداً في مثل هذه الحالات أكثر من التحفيز الإيجابي، فهو يتيح لك فرصة كي تضع يدك على المشكلات والعيوب بدلاً من التحمس الزائد والاندفاع لشراء شيء بغير حكمة.

لكن هذا قد يضعك في حيرة وتشتت مستمرين وأنت تحاول دائماً البحث عن المشكلات والتغلب عليها. وفي العمل، فإن هذا قد يعني أنك تحاول دائماً التركيز على حل المشكلات ومواطن الخلل، وهذا يحول بينك وبين النمو والتقدم في عملك. وفي حياتك العاطفية، فإن هذا قد يعني أن تحاول بصورة قهرية أن تجعل علاقاتك أفضل وينتهي بك الحال إلى أن تجري مع شريك حياتك كل ليلة حوارات من نوع "نحن في حاجة لأن نتناقش في هذا الأمر".

هناك أيضاً جانب بغيض في هذا التحفيز السلبي والذي يمكن أن يحول حياتك إلى جحيم. إنك تكون مدفوعاً بتحقيق هدف وقائي؛ كالعمل بجد فقط بحافز تجنب الفقر. لكن بمجرد أن تحصل على بعض المال ويتبدد خوفك من الفقر، يخفت هذا التحفيز السلبي. وفي النهاية تجد نفسك هائماً دون دافع أو تحفيز يدفعك للتحرك ومواصلة مسيرة الحياة.

استراتيجية التحفيز المثالي

بصراحة، فإن هؤلاء الذين يدفعهم التحفيز الإيجابي أسعد حالاً بوجه عام من الذين يحركهم التحفيز السلبي، لأنهم يركزون على الأشياء التي تُشعرهم بالبهجة والإثارة والتحمس، وليس الأشياء التي تجعلهم يشعرون بالترقب والقلق.

لكن حتى يحفز المرء نفسه بالطريقة المثلى، يكون في حاجة فعلية لكل من التحفيز الإيجابي والتحفيز السلبي معاً، لأن أحد أسرار الأشخاص الذين لديهم دافعية عالية هو أنهم

لا يعتمدون فقط على بريق الأشياء وجوانبها الإيجابية ولا يعتمدون فقط على الخوف من الفشل كي يواصلوا السعي. لكنهم يجمعون بين هذا وذاك.

والتحفيز المثالي يمكن أن يتأتى لك من خلال ما يلي:

- حدد هدفك الذي تسعى إليه والذي تريده بالفعل. عن طريق التفكير فيه والتحدث عنه وأن تحلم به، يمكنك الوصول إلى الدرجة التي يصبح عندها هذا الهدف مثيراً بحق.
- زد من تحفيزك الإيجابي بأن تذكر نفسك كيف أنك حققت نجاحاً في الماضي، في هذا الأمر أو في غيره من الأشياء المتصلة به.
- كن واعياً بالأشياء السلبية التي تحاول تجنبها؛ لا تسهب في التفكير في هذه الأشياء لكن اجعلها تحفزك لمزيد من العمل والاجتهاد.
- استخدم التحفيز السلبي في تحديد المشكلات المحتملة التي قد تعيقك عن تحقيق هدفك. تغلب على هذه المشكلات في وقت مبكر حتى يصبح الطريق إلى هدفك واضحاً ميسوراً.
- ثم اخطُ الخطوة الأولى.

تحقيق التوازن

إذا كان لديك نوع من التوازن بين التحفيز الإيجابي والسلبي، فسوف تجد الاستراتيجية المذكورة أعلاه سهلة. لذلك إذا كنت تريد إنقاص وزنك، فسوف تستخدم التحفيز الإيجابي كي تحظى بصورة مثيرة وقوام رشيق، وتستخدم التحفيز السلبي لتجنب الأطعمة المغرية.

لكن إذا كنت محفزاً إيجابياً بقوة أو سلبياً بقوة، فستجد أنه من الصعب عليك تطبيق استراتيجية التحفيز المثالي.

إليك طريقة النجاح.

كي تحظى باستراتيجية متوازنة إذا كنت ميالاً نحو التحفيز الإيجابي:

- تدرب على التفكير في المشكلات التي يمكن أن تقابلها في طريق وصولك إلى الهدف. قم بإعداد قائمة بها ثلاث صعوبات على الأقل؛ ثم قاوم رغبتك المعتادة في إسقاطها من

حساباتك وتجاهلها. عليك بدلاً من ذلك أن تتعامل مع هذه الصعوبات على أساس كونها بمثابة فرصة للتوصل إلى نتيجة أفضل وأكثر إثارة.

- يمكنك الحصول على بعض التدريب والإرشاد من شخص يحركه التحفيز السلبي. اسأله كيف يستطيع تحديد المشكلات مسبقاً وكيف يخطط للطرق التي يمكن من خلالها تفادي هذه المشكلات، وأيضاً كيف يقوم بالتخطيط للفشل المحتمل دون أن يفقد دافعيته.
- عندما تبلغ هدفاً ما، عليك أن تدرك أنه حتى تُبقي على إثارته وأهميته، فإنك في حاجة لبذل مزيد من الطاقة. لا تفقد اهتمامك عندما تبلغ هدفك.

كي تحظى باستراتيجية متوازنة إذا كنت ميالاً نحو التحفيز السلبي:

- تدرب على التفكير في هدفك بشكل إيجابي. قم بإعداد قائمة تضم على الأقل ثلاثة أشياء مثيرة تسعى لتحقيقها، ثم قاوم رغبتك المعتادة في البدء بالتفكير في الفشل والجوانب السلبية. استخدم التفاؤل كي يعينك على الأداء بشكل أفضل.
- يمكنك الحصول على بعض التدريب والإرشاد من شخص يحركه التحفيز الإيجابي؛ اسأله كيف يضع أهدافاً إيجابية إضافة إلى الأهداف السلبية. تأمل حماسه واستخدمه كمصدر طاقة وتحفيز.
- عندما تحقق هدفاً ما، أتح لنفسك فرصة الاستمتاع به وتقييمه. لقد أنجزت العمل. تستحق الثناء والاستحسان. استرخ. استمتع.

سد فجوة التحفيز

اجمع بين المحفزين إيجابياً بقوة والمحفزين سلبياً بقوة في نفس الغرفة -ناهيك عن نفس المشروع أو نفس الزيجة- وسوف تجد على الأرجح تأثير كل منهما في الآخر بشكل سيئ. سبب ذلك هو أنه إذا كنت من نوعية من يحركهم التحفيز الإيجابي، فإن استماعك إلى حديث من هؤلاء الذين يحركهم التحفيز السلبي يمكن أن يشعرك فعلاً بالاكتئاب وعدم الارتياح؛ فهم دائماً ما يركزون على السلبيات والمشكلات. من ناحية أخرى، إذا كان المحرك لك هو التحفيز السلبي، فإن هؤلاء الذين يحركهم التحفيز الإيجابي سيشعرونك بعدم الاطمئنان. هم يبالغون في

التفاؤل للحد الذي لا يهتمون عنده أبداً بما قد يسير على نحو خاطئ، لذلك فإنهم قد يكونون سبباً في وقوع الكوارث.

حتى تسد هذه الفجوة، حاول أن تفهم ما يشعر به هؤلاء الذين لديهم تحفيز مناقض لتحفيزك؛ تعرف على آمالهم ومخاوفهم ودوافعهم.

شخص محفز إيجابياً: "أتخيل المشاعر الطيبة التي سأشعر بها عندما أنتهي من تجهيز المطبخ... وأتأمل وجه شريك حياتي الباسم عندما ننتهي ويظهر كل شيء بشكل جيد".

فمثلاً إذا أردت بالفعل تحفيز شخص تحركه الدوافع الإيجابية -سواء كان شريك حياتك أو أحد موظفيك- فإنك ستكون في حاجة إلى أن تستهويه بالمكافآت والمكاسب والإيجابيات. أنت في حاجة إلى تحميس مثل هذه النوعية وإثارتهم لما سوف يحدث، وتوليد نظرة لمستقبل مشرق لديهم.

لكن أنت أيضاً في حاجة إلى تحذيرهم ولفت انتباههم لما يمكن أن يحدث من صعاب ومشكلات. صحيح أن المثل القديم يقول: "قلة تبصرك بعاقبة الأمور لا تضرني في شيء"، لكن حقيقة الأمر هي أنك إذا كنت تتعامل مع شخص يحركه التحفيز الإيجابي بشكل دائم، فإن ذلك قد يضرك بالفعل لأن الاحتمال الأكبر هو أنه لن يكون لديه أي نظر في العواقب أو أدنى اهتمام بها. لذلك كن حذراً عند التعامل مع العميل في أول مقابلة والذي يكون سعيداً للغاية بأفكارك ولكن لا يذكر أبداً أي مساوئ أو عيوب. الأرجح أن هذا العميل لديه قدر عال من التحفيز الإيجابي؛ وسوف يكون من واجبك أنت وضع خطط للتعامل مع الفشل متى حدث.

شخص محفز سلبياً: "أتخيل ما سيحدث إذا لم أنته من تجهيز المطبخ... أتأمل وجه شريك حياتي وقد تجهم. يا له من شعور داخلي قاس ومؤلم. سأبذل كل ما بوسعي كي أتجنب مثل هذا الشعور".

وعلى النقيض مما سبق، فإنه ولكي تحفز شخصاً تحركه الدوافع السلبية بشكل دائم، أنت في حاجة لأن تفهم أن اتباع عدة إجراءات يمكن أن يجعل حياتهم أسهل وأيسر ويمكن أن يجنبهم مشكلات مستقبلية معينة.

إضافة إلى ما سبق، أنت في حاجة لأن تعي أنهم سيجدون صعوبة في أن يكونوا إيجابيين؛ لأنهم وباستمرار في حالة ترقب دائم للمصائد و"حقول الألغام"، وهذا قد يجعلك تشعر بصعوبة بالغة في إرضائهم لنزعة الانتقاد الغالبة عليهم. وتركيز هؤلاء دوماً على الجانب السلبي فقط من عملك وعلى ما لا يرغبون فيه سوف يصيبك بالملل.

إليك هذا المثال الذي يوضح ذلك أبلغ توضيح وهو لأحد معارفي والذي يعمل مبرمجاً. لقد مر بنفس التجربة. فلقد كان يُعد عملاً ما من أجل إحدى عميلاته المرموقات والتي كانت أيضاً تنزع بشدة إلى التحفيز السلبي. وعندما انتهى زميلي الشاب من المرحلة الأولى من العمل لم يستحوذ ما صنع على إعجاب عميلته هذه. ثم حاول مراراً وتكراراً، وفي كل مرة تشير العميلة إلى مساوئ وعيوب ما أنجز إلى أن بلغ به الأمر أن اعترف في يأس بالهزيمة. لقد أخبرني أنه يتساءل بينه وبين نفسه هل يا ترى وجدت هذه المرأة من أتم لها ما أرادت. بالتأكيد هو يعرف أنه شخصياً كان ينبغي عليه الاعتذار عن إتمام هذه المهمة بعد ثالث محاولة.

نستنتج مما سبق أن الناس الذين يتعاملون سوياً وعن قرب -سواء في العمل أو في الحياة العاطفية- ينتهي بهم الحال إلى تنمية استراتيجيات تحفيز تكاملية. حتى وإن بدءوا باستراتيجيات مختلطة، فإنه سيحدث نوع من الاستقطاب في تحفيزهم، فمنهم من يزيد مدى التحفيز الإيجابي لديه ومنهم من يزيد مدى التحفيز السلبي لديه.

أفضل مثال عايشته على ذلك كان ما حدث أثناء تناول العشاء مع إحدى صديقاتي العزيزات وزوجها. كنت ألاحظ دائماً أنها من هؤلاء الذين يحركهم التحفيز الإيجابي بشدة، لقد كانت حالمة وتفرط في التفاؤل بشأن كل ما يمكن أن يحدث. ثم حدث أن قابلته -أي زوجها- وعرفت السبب.

فعندما كانت تعلق صديقتي بأي تعليق إيجابي، كان يضيف تعليقاً سلبياً. فمثلاً عندما قالت: "كم يبدو السمك شهياً ولذيذاً!"، اقترح علينا أن نتأكد ما إذا كان طازجاً أم لا. وعندما عرضت علينا الذهاب إلى السينما لمشاهدة فيلم مثير، أسرع بقوله: "أخشى أن أتأخر صباحاً، فلنبادر بالعودة إلى منازلنا".

لم يكن سبب ذلك كونه متشائماً؛ فقد كان يشاركها تفاؤلها ورغبتها في السمك اللذيذ والفيلم المثير. لكنه قضى وقته كله في تغطية أظهرنا وحمايتنا من العواقب وفي التأكد من أنه ليس هناك من شيء يسير على نحو خاطئ. لقد بدأت أعرف سبب كون صديقتي تنزع إلى

التحفيز الإيجابي بقوة. هي لا تشغل بالها بالخوف من أي شيء لأن زوجها يتولى هذه المهمة ويتخذ التدابير اللازمة.

المغزى من هذه القصة هو أنه إذا كنت أنت وشريك حياتك (أو صديقك أو زميلك) لديكما اتجاهات مختلفة فيما يتعلق بالتحفيز، فلا تقاوما، بل سايرا ذلك؛ لأن استراتيجية التحفيز المثالية تكون متوازنة (تشتمل على كلا النوعين من التحفيز: الإيجابي والسلبي)، وإذا كان كل منكما يمثل نوعاً من هذين النوعين فأنتما معاً تحققان تكاملاً.

وظائف التحفيز الإيجابي ووظائف التحفيز السلبي

$ معظم الناس يجمعون بين التحفيز الإيجابي والتحفيز السلبي معاً، وهكذا الحال بالنسبة لأغلب الوظائف. حتى تحظى بوظيفة وتحتفظ بها مهما كان نوعها، أنت في حاجة لأن تجمع بين التحفيز الإيجابي المتفائل والعزم على حل المشكلات.

هذا يعني أن بعض الوظائف تهتم بالتحفيز الإيجابي القوي. هي تعتمد على ما لديك من رؤية مثيرة وأصحابها يرغبون في أن يكون لديك هدف يحفزك وأن تستمر بغض النظر عن أي شيء.

الوظائف التي تصلح لمن يحركه التحفيز الإيجابي: مندوب مبيعات، رجل أعمال، مخترع، مصمم.

وهناك وظائف أخرى تركز على التحفيز السلبي القوي. هي تحتاج منك لأن تكون على وعي بما يمكن أن يتم على نحو خاطئ، وأن تراقب وترصد، وأن تقلل النفقات، وأن تقوم بتقييم وتقدير المخاطر المحتملة وحل المشكلات. والقيام بالحسابات مثال تقليدي على نوعية الوظائف التي تشجع على التحفيز السلبي؛ سوف تتعرض سريعاً لعقاب أو نقد شديد إذا كنت تمسك دفاتر الحسابات وسعدت بالنتائج الصحيحة ولم تكتشف الأخطاء!

قد تدهشك حقيقة أن أي وظيفة تعتمد على التحفيز السلبي لأن معظمنا يفترض أن ما يحرك الجميع هو الدوافع الإيجابية؛ المكافآت، والعلاوات، والأهداف. هذا زعم خاطئ، لأنه لو كنت من نوعية من يحركهم التحفيز السلبي، فبالتأكيد ستجد إشباعاً أكثر في اكتشاف المشكلات وإصلاح جوانب الخلل، أي تشعر بإشباع لأنك تجنبت المشكلات واتقيت الأزمات.

الوظائف التي تصلح لمن يحركه التحفيز السلبي: محرر، أو مدير إدارة طبية، أو مسئول عن النظر في الشكاوى.

شاهدت مؤخراً مقابلة تليفزيونية مع "جيمز دايسون" مبتكر بعض أجهزة التنظيف المنزلية. دائماً ما كنت أعتقد أن المخترعين تحفزهم الرؤية المثيرة لما يستطيعون تحقيقه وإنجازه. لكن عندما استمعت إلى حديث "دايسون"، كان كل ما سمعت أشياء من هذا القبيل: "حسناً، لقد أدركت أن المكانس الكهربية العادية لا تمتص الغبار جيداً، لذلك قمت بإدخال هذه التعديلات عليها"... و "نظرت إلى الغسالات العادية فوجدت أن كثيراً منها يتعطل عن العمل، لذلك أردت حل المشكلة". لقد أدركت أن "دايسون" من النوعية التي يؤثر فيها التحفيز السلبي بقوة.

هذا، واجتماع كلا النوعين من التحفيز يمكن أن يؤدي إلى متاعب فيما يتعلق بالعمل الجماعي. فإذا كنت تعمل بوظيفة ولديك تحفيز قوي من نوع معين ولدى باقي المجموعة تحفيز قوي من نوع آخر، فلتترقب الصراع. صحيح أن لك أهمية كبيرة في المجموعة لكونك تحقق نوعاً من التوازن –فكل مهنة تحتاج إلى قليل من كلا النوعين من التحفيز– لكن لكونك الشاذ فيهم، فإن الآخرين قد يتجاهلونك. لا تأخذ هذا النوع من عدم التوافق على محمل شخصي. ابذل طاقتك وجهدك للتأثير على النتيجة. عليك أن تؤمن بقوة أن لديك شيئاً ما تقدمه.

النقطة الأخيرة والمثيرة هي أن الوظائف ليست هي فقط التي تقوم على أساس التحفيز الإيجابي أو السلبي، وإنما أصحاب العمل أيضاً. فمثلاً أصحاب العمل الذين يدفعهم التحفيز الإيجابي يعطونك أشياء تهدف إليها وتسعى من أجل بلوغها؛ علاوات، أو عمولة، أو ترقية، أو قلادة من الزمرد يتم ارتداؤها على الزي تبعث على الفخر. أما أصحاب العمل الذين يحركهم التحفيز السلبي فهم يعطونك أشياء تتجنبها؛ الخوف من تراجع أرقام المبيعات أو اتقاء غضب رئيس العمل. إذا كانت الشركة التي تعمل بها في حالة ترقب ويقظة دائمين بسبب الخوف الدائم من أي زيادة أو فائض، فأنت ممن يعملون في شركة يحركها التحفيز السلبي (الهدف من هذا كله هو أنه إذا أردت أن تكون سعيداً بعملك في شركة ما، فعليك أن تسعى من أجل تحقيق نوع من الانسجام بين تحفيزك، وتحفيز أصحاب شركتك).

ما الذي أنت محفز إيجابياً نحوه؟

بالتأكيد يمكن أن تكون محفزاً إيجابياً نحو أي شيء في الحياة. لكن هناك بعض الأشياء التقليدية التي عادة ما تحفز كثيراً من الناس تحفيزاً إيجابياً.

لذلك عندما تتفاعل مع الناس، أو عندما تقوم بتشغيل التليفزيون، أو عندما تتصفح مجلة، عندما تقوم بإنجاز مهمة ما... فإنه يمكن أن يحفزك عدد من الأشياء، التي تلحظها وتتنبه إليها وتشعر بالرغبة في بلوغها أو تشعر بمشاعر طيبة نحوها.

- **دافع المعرفة:** إذا كان هذا ما يحفزك، فأنت تتفق مع "بنيامين ديزرائيلي" عندما قال: "أكثر الرجال نجاحاً في الحياة، الرجل الذي لديه أفضل المعلومات". يمكنك أن تدعم ذلك بجمع التواريخ والأوقات والأسماء والتفاصيل والأرقام؛ إذا كانت المعرفة هي التي تحفزك، فأنت على الأرجح تدمن القوائم.
- **دافع الأشياء:** إذا كنت من نوعية البشر الذين تدفعهم الأشياء، فأنت تحب الأشياء لذاتها. ليس هذا بالضرورة يعني أنك تقيم الأشياء وتفضلها على الناس كما أنه لا يعني أنك مادي في تفكيرك أو جشع بطبعك. لكنك تحب الأشياء لجمالها وتاريخها وإتقانها وقيمتها.
- **دافع الأفكار:** يحب المرء الجدل في أساسيات ومبادئ الأشياء ومناقشتها، وأيضاً الحديث عن النظرية التي تقف خلف أي اختراع جديد. والناس من هذه النوعية يعكس تفكيرهم ما قاله "فيكتور هوجو": "هناك شيء واحد أقوى من كل جيوش العالم، وهو الفكرة التي حان وقتها".
- **دافع الأنظمة:** تكون مشغولاً بنظام هذا العالم، وتستكشف العمليات والعلاقات والروابط. وقد ترغب في تحليل علاقاتك... أو تقوم بفحص ساعة الحائط بعد فكها.
- **دافع المشاعر:** تكون مشغولاً بالجانب العاطفي للأشياء، ولا ينصب تركيزك دائماً على مشاعرك أنت؛ وإنما تهتم بمشاعر الآخرين، أو تبحث عن الكتب أو المسرحيات أو القصائد الشعرية التي تتناول المشاعر.
- **دافع الاستفادة:** شغلك الشاغل هنا هو الفائدة أو المنفعة في أي شيء. فإذا لم تتمكن من إيجاد أي وظيفة أو أهمية لأية معلومات أو أي شخص أو أي شيء، تفقد الاهتمام والإثارة.

ولا يعني هذا أنك استغلالي أو انتهازي، كل ما هنالك أنه إذا لم تجد نفعاً أو فائدة من شيء، ينصرف تفكيرك عنه.

- **دافع اتخاذ الإجراءات:** أنت هنا تتعاطف مع الإسكندر الأكبر عندما كان يشق طريقه حول الساحل التركي في عام ٣٣٣ قبل الميلاد ووجد أرضاً مرتفعة تعوق طريقه، وبكل بساطة خاض بجيشه البحر تفادياً لهذا التل المزعج. بالتأكيد فإنه أغرق نسبة لا بأس بها من رجاله، لكنه على الأقل استطاع مواصلة مسيرة جيشه. هنا يكون شغل المرء الشاغل هو اتخاذ الإجراءات ويميل إلى أن يظل مشغولاً باستمرار.

إليك مثالاً للدوافع الإيجابية لدى أشخاص مختلفين. أذكر أنه عندما كنت في مرحلة المراهقة، كنت أجلس على الصخر وقت الغروب وأشاهد منظر البحر البديع وأنا برفقة صديقتي. كنت أشعر بالدفء ورقة المشاعر. ما لم أكن أعرفه أن تفكير صديقتي التي كانت ترافقني كان منصرفاً لشيء آخر مختلف تماماً.

سألتها "فيمَ تفكرين؟". وقبل أن تجيبني، تريثت وتأنت حتى تصورت أنني سأحصل منها على رد رومانسي، لكنها قالت: "إنني أتساءل يا ترى كيف تحدث موجة المد هذه".

الصوت الكئيب الذي يسمع حينئذ كان صوت استراتيجيتين متعارضتين فشلتا في أن تنسجما.

ما توضحه هذه القصة هو أنك والمحيطون بك لديكم على الأرجح دوافع إيجابية مختلفة بترتيب وأولويات متباينة، مثلي أنا وصديقتي. فصديقتي هذه لم تكن غير عابئة كلية بالمشاعر، لكن كل ما هنالك أن المشاعر لم تكن على قمة أولوياتها عندما سألتها هذا السؤال، في حين أن المشاعر -وخصوصاً في ذلك الموقف- كانت لها الأولوية بالنسبة لي.

سوف تعرف في الحال أن هناك تعارضاً بين دوافعك ودوافع الآخرين إزاء الأشياء، وسوف تتساءل ما هذا الذي يفكر فيه فلان؛ سوف تشعر بشيء من الارتباك والانفعال. لكن الحل هو أن تكون محباً للاستطلاع، لا أن تتخذ موقفاً دفاعياً. صحيح أن هناك شخصاً آخر لديه قيم تختلف عنك. فما المشكلة إذن؟ كن مهتماً، واستمع إليه، واسأله، وتعلم. أو إذا كنت تريد أن تحظى بشيء ما من التجربة، فاسأل الطرف الآخر كي يمنحك ميزة خصوصية نظرته إلى الأشياء والتي يمنحها إياه تحفيزه الإيجابي. وقم بالاستفادة من هذا. إذن يمكنك أن...

- تعرف من صديقك الذي يحركه دافع المعرفة على آخر المعلومات عن أي شيء.
- تصطحب معك شخصاً يحركه الدافع نحو الأشياء كي يتسوق معك، لأنه يعرف أين يمكنكما الذهاب وما الذي يمكنكما شراءه.
- تتصل بشخص يحركه دافع الأفكار أو الأنظمة عند بداية أي مشروع، عندما تكون في حاجة إلى استبيان الآراء حول الكيفية التي ستسير بها الأمور.
- تتصل هاتفياً بشخص يحركه دافع المشاعر من أجل الدعم والتشجيع عندما تشعر بنشوة أو بفقدان الأمل.
- استعن بشخص يحركه دافع الاستفادة أو اتخاذ الإجراءات عندما ترغب في إنجاز أشياء أو مهام، اطلب منه مساعدتك في نقل أثاث منزلك إلى شقتك الجديدة واستمتع بسرعة إنجازه لهذا العمل!

والآن، استراحة إعلانية

$ هل الإعلانات دائماً ما تكون موجهة نحو التحفيز الإيجابي؟ أهي تجذب هؤلاء الذين يستمتعون بصوت قلي السجق فيقبلون على شرائه؟

ليس هذا هو الحال دائماً. بعض المنتجات تستميل الشخصيات التي يحركها التحفيز السلبي. فشركات التأمين والمستشفيات الخاصة ووكالات منح القروض تستخدم نوعية من الإعلانات تهدف إلى جذب هؤلاء الذين يخشون كارثة أو أزمة تلوح في الأفق. وهذه الإعلانات تروج للمنتجات عن طريق تذكيرنا كيف أن الحياة يمكن أن تتعثر، ثم بإعطائنا الحل ممثلاً في الخدمة التي تقدمها.

إضافة إلى ما سبق، فإن كثيراً من الإعلانات التي تعتمد على التحفيز الإيجابي تستعين بشيء من التحفيز السلبي وبذلك تتمكن من الوصول إلى أكبر عدد من الناس على اختلافهم. لذلك فإن إعلانات السيارات ترتكز أساساً على شكل السيارة وسرعتها وجاذبيتها (تحفيز إيجابي)، ولكن تركز أيضاً على الطريقة التي تتجنب بها الأعطال والحوادث ومعدل استهلاك الوقود (تحفيز سلبي).

إليك هذا المثال التقليدي للتسويق عن طريق التحفيز السلبي. لقد أدركت شركة ميكروسوفت العملاقة لبرامج الكمبيوتر أن كثيراً من وكلاء المشتريات كانوا يخشون من اتخاذ قرارات بخصوص معدات الكمبيوتر، خشية أن يسيئوا الاختيار ويتم فصلهم. لذلك تبنت الشركة خطة تسويقية أساسها محاربة الخوف والتردد والشك. لقد أشار كل إعلان وبذكاء إلى أن شراء منتجات "ميكروسوفت" هو بحق أسلم قرار مع الإشارة إلى أن شراء أي ماركة أخرى قد يؤدي دون شك إلى نسف مهنة المرء بشكل كامل.

ولقد وصلت الرسالة المشترين الذين يدفعهم التحفيز السلبي واحتشدوا في صفوف لشراء المنتج.

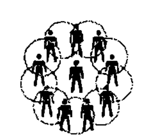
إشارة أخيرة: تشخيص فوري ١

هل ترغب في طريقة سريعة تحدد من خلالها إذا ما كان هذا الشخص أو ذاك يحركه تحفيز إيجابي أم سلبي؟

عندما يوضح لك شخص أسباب قيامه بشيء ما، انظر ما يقول بعد كلمة "لأن". فإذا كان كلامه بعدها بمثابة أهداف إيجابية، فهذا الشخص محفز إيجابياً؛ وإذا كان كلامه بعدها يعبر عن مشكلات سلبية، فهذا يعني أنه مدفوع بالتحفيز السلبي. فمثلاً إن سألته عن سبب قيامه بنظام غذائي وأجابك قائلاً: "لأنني أود أن أظهر بمظهر رائع"، فهذا يعني أن التحفيز الإيجابي هو الذي يحركه. أما إذا أجابك بقوله: "لأنني أخشى أن أبدو بديناً"، فإنه ممن يدفعهم التحفيز السلبي.

لذلك إذا أردت اكتشاف نوعية التحفيز لدى شخص ما، فاسأله ببساطة عن سبب قيامه بشيء ما. ثم استمع لما يقوله بعد كلمة "لأن".

طبيعة الشخصية ١



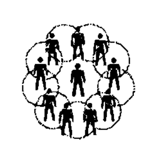
هل تحددت معالم شخصيتك قبل أن تولد؟ أم أنها تتحدد بعد ولادتك؟ الإجابة عن كلا السؤالين هي "نعم". صحيح أن هناك بعض الأنماط الشخصية الموروثة. فالتوائم يكبرون ولديهم بعض جوانب التشابه الأساسية بين شخصياتهم حتى وإن نشئوا منفصلين وفي بيئات مختلفة، والأشقاء بالتبني يشبون بأنماط وسمات شخصية مختلفة حتى وإن نشئوا سوياً في بيئة واحدة.

لكن الأمر لا يتعلق بالوراثة وحدها، إذ لا زالت هناك جوانب هائلة من الشخصية التي يتم اكتسابها: من خلال تقليد الآباء والأشقاء، وعن طريق الأصدقاء والأحباب والزملاء، وتلك التي يتم تعلمها عن طريق الإثابة على أشياء والعقاب على أشياء أخرى.

وبعد ذلك ومع النمو، فإن الوراثة والبيئة تتحدان مع الرغبة والميل نحو اختيار الأشياء المريحة، وتكون النتيجة أن ينجذب المرء نحو المواقف التي تبدو طبيعية والتي تزيد من نقاط القوة في شخصيته وتجنبه نقاط الضعف. وقيامه بكل هذا يعزز من شخصيته ككل.

فمثلاً من يُولد انطوائياً قد لا يختلط كثيراً مع أقرانه في الحضانة. ونتيجة لذلك لا يحاول أن يكتسب الشعور بالاطمئنان والارتياح مع غيره من الأطفال. ثم بعد ذلك يشعر بعدم الارتياح بين الناس. ثم يشب على تجنب الجماعات والمقابلات والحفلات، وبذلك يظل انطوائياً.

إذن فالشخصية لا تتحدد فقط بما تولد به، وإنما أيضاً بما اكتسبته وتعلمته.



كن ذاتك:
مقياس احترام الذات

٣

هناك في عمق الشخصية، وفي أغوار أنفسنا وكينونتنا نجد نمطاً محدداً يمثل أساساً وطيداً لشخصيتنا، ويخبرنا بمدى قيمتنا: إنه احترام الذات.

فإذا كان لدينا احترام لذاتنا، فهذا لا يعني أننا بلغنا حد الكمال في أنفسنا. كل ما في الأمر أننا نشعر بالرضا والاطمئنان على أنفسنا. نحن نعرف نقاط قوتنا ونشعر بالارتياح والرضا إزاء نقاط ضعفنا. نحن نشعر بمشاعر طيبة إزاء شخصياتنا ولدينا مفهوم إيجابي عن ذواتنا.

هل ترغب في معرفة موقعك على مقياس احترام الذات؟ انظر قسم "استبيانات".

لنكن واضحين هنا. لسنا نتحدث هنا عن الشعور بالرضا فقط بسبب ما حققناه من نجاح أو فوز، فاحترام الذات شيء يتعلق بكينونتنا وشخصياتنا، وليس بما نفعله. لذلك فإن هؤلاء الذين لديهم ضعف في احترام الذات يمكن أن يقوموا بأعمال جليلة، لكن لا يشعرون بقيمتهم أو تقديرهم لأنفسهم مع ذلك. أما أولئك الذين لديهم قدر كبير من احترام الذات، والذين يتسم أداؤهم بالجودة لكونهم راضين عن أنفسهم، فقد يتعثرون من وقت لآخر، ومع ذلك لا يحزنون ولا يفقدون شيئاً من احترامهم لذاتهم. هم لا يعتقدون أبداً أنهم أشخاص فاشلون لمجرد إخفاقهم في شيء ما في حياتهم.

لذلك حتى وإن ساءت الأمور جميعها، فهم ينهضون من جديد ويواصلون المسيرة ويظل لديهم الشعور بالرضا عن أنفسهم. هذا لا يعني أن لديهم شيئاً من هوس الذات ولكن على النقيض من ذلك، فإن لديهم كثيراً من الاهتمام بالآخرين؛ لأنهم فقط يحبون التغيير واستكشاف خبرات أخرى خارج أنفسهم. أحد أكثر الرجال الذين أعرفهم احتراماً لذاتهم قضى أول اجتماع لنا به في تفقد أحوال كل الحاضرين باهتمام حقيقي. لقد علمت بعد ذلك أن له جهوداً عظيمة في مجال الأعمال الخيرية، وأنه بالفعل قام بجمع ملايين الجنيهات لإنفاقها في

وجوه الخير وقام بإعداد عدد كبير من خطط إعالة للمحتاجين. بعبارة أخرى، هذا الرجل كان لديه كل مبرر في هذا العالم كان من الممكن أن يغريه بقضاء الليلة كلها في الحديث عن نفسه. لكنه لم يفعل ذلك. هو متأكد بما فيه الكفاية من قيمته الذاتية مما حدا به لأن يخصص قدراً هائلاً مما تبقى لديه من الاهتمام والتركيز على الآخرين. هو بالفعل يدرك قيمة ذاته.

والآن جاء دور الوجه الثاني للعملة. هؤلاء الذين لديهم احترام منخفض لذاتهم لا يدركون قيمتها، وهذا الشعور العميق بالفشل يفرز عدداً من العواقب الوخيمة. هم يختارون الأهداف الدنيا ويكون أداؤهم أقل من قدراتهم الفعلية. أو يضعون أهدافاً مبالغاً فيها ثم سريعاً ما ييأسون. هم يقضون أوقاتهم في تردد واعتذار وفي دفاع عن أنفسهم حاشدين كل إنجازاتهم وجهودهم من أجل لفت الأنظار ويبررون فشلهم لكي يطمئنوا أنفسهم. أو يتغلبون على الألم بتناول الطعام والشراب وتعاطي المخدرات وبأي وسيلة أخرى يمضون بها ليلتهم.

وهؤلاء الذين لديهم احترام منخفض للذات لا يفعلون كل هذا من أجل المتعة. هم يفعلونه لأنهم لا يحبون أنفسهم وفي حاجة للتعويض بأن يجعلوا الآخرين يحبونهم. لذلك فهم يركزون على أنفسهم دون الآخرين؛ وعلى عكس صديقي الذي ذكرت أنه يجتهد في أعمال البر هم يقضون ساعات متواصلة في الحديث عن أنفسهم دون أن يلتقطوا أنفاسهم.

نقطة أخيرة عن احترام الذات وهي أنه ببساطة قد يصنع كل أنماط الشخصية الأخرى وقد يدمرها. فإذا كان لدينا احترام متدنٍ للذات، فمهما كانت روعة شخصيتنا، فلن يتحقق لنا النمو ولن نستفيد من إمكاناتنا ولن تظهر مواهبنا لأننا سوف نشعر بعدم الرضا عنها وسنقوم بإخفائها والتقليل من شأنها.

لكن إذا كان لدينا قدر عالٍ من احترام الذات، فسوف تشرق وتتلألأ كل جوانب الشخصية الأخرى.

أنت على هذا النحو لأنك...

المولود الجديد ليس لديه احترام عالٍ أو متدنٍ لذاته. فالمولود الجديد لا يزيد عن كونه مولوداً جديداً. لكن ما يحدث بعد ذلك هو الحاسم؛ لأن ما يحدث عقب قطع الحبل السري هو الذي يملي ويقرر شعور الطفل نحو ذاته. ما يحدث خلال مراحل نمو الطفل هو الذي يحدد ما إذا

كان سيشعر بالرضا عن نفسه عندما يبلغ أم لا. بالتأكيد فإن الأحداث التي تقع في حياة الشخص البالغ سوف تزيد أو تقلل من احترام الذات؛ لكن هذه الأحداث تُبنى على الأساس الذي وضع في مرحلة الطفولة.

لذلك إذا كان هناك شخص لديه احترام متدن لذاته، فكثيراً ما يتضح أن سبب ذلك هو تأثير والديه ومعلميه وأقاربه وأصدقائه عليه عندما كان طفلاً. ومن تأثيراتهم ما يلي:

- كانوا يعلقون على الطفل كثيراً من الآمال والتوقعات لدرجة أنه كان يشعر بالفشل باستمرار.
- كانوا لا يعلقون عليه سوى القليل جداً من الآمال لدرجة أنه لم يكن يشعر بأن أحداً يؤمن به.
- أعطوه رسالة مفادها أنه لا جدوى منه ولا حاجة إليه.
- كانوا يشعرون بعدم الرضا عن أنفسهم، لذلك حذا حذوهم في ضعف احترام الذات.
- جعلوه يشعر بأنه غريب بينهم.
- كانوا يشعرون بالتعاسة وألقوا باللوم عليه وجعلوه المسئول.
- كانوا يسيئون معاملته، مما جعله يعتقد أنه يستحق سوء المعاملة.
- كانوا يشعرون بالعجز وقلة الحيلة، فتعلم منهم أنه عاجز عن تجاوز العقبات.

من ناحية أخرى إذا كان هناك شخص لديه قدر عال من احترام الذات، فكثيراً ما يتضح أن سبب ذلك هو تأثير الآباء والمعلمين والأقارب والأصدقاء عليه عندما كان طفلاً. ومن تأثيراتهم ما يلي:

- كانوا يعلقون آمالاً متوازنة عليه، لذلك كان الطفل يشعر بالتحدي لكنه ينجح.
- كانوا يخبرونه بما يجيده.
- كانوا يظهرون له انه محبوب.
- كانوا يشعرون بالرضا عن أنفسهم لذلك حذا حذوهم في قوة احترام الذات.

- كانوا يشعرونه بالانتماء إليهم.
- حتى عندما كانوا يشعرون بعدم السعادة، كانوا يوضحون له أنه ليس مسئولاً عن ذلك.
- كانوا يعاملونه بطريقة طيبة لذلك كان يعتقد أنه أهل لحسن المعاملة.
- كانوا يظهرون له أن بإمكانه تجاوز العقبات.

زيادة عامل الرضا عن النفس لدى الآخرين

هل في حياتك شخص لديه احترام متدن لذاته؟ أقصد إنساناً يعتقد أنه ليس أهلاً لأي شيء ويسلك عدداً من السلوكيات التي تنطوي على خوف وجبن وعصبية وسلوكيات مبالغة في التعويض. هناك طريقة لمساعدة هؤلاء.

لكن في البداية إليك هذا التوضيح. علماء النفس الأمريكان قاموا بدراستين على الأطفال. كان الهدف من الدراسة الأولى هو جعل الأطفال أكثر نظاماً. أما الدراسة الثانية فكان هدفها تحسين قدراتهم في الرياضيات.

في كلتا الدراستين، تم مكافأة نصف الأطفال وامتداحهم عندما كان أداؤهم طيباً؛ أي كانوا منظمين أو تحسنت درجاتهم في الرياضيات. أما النصف الآخر فقد تم إخبارهم ثلاث أو أربع مرات أنهم أطفال منظمون أو أنهم من نوعية الأطفال الذين يعملون بجد في الرياضيات.

هل يمكنك تحديد الاختلاف؟ في المجموعة الأولى تم مكافأة الأطفال بسبب ما حققوه من إنجاز. أما المجموعة الثانية فقد أخبر أفرادها بأنهم من نوعية الأشخاص الذين لديهم قدرة على تحقيق الإنجاز.

هل يمكنك أن تخمن أي المجموعتين كان أداؤها أفضل؟ بالتأكيد، فإن أداء المجموعة الأولى تحسن. لكن المجموعة الثانية ارتفعت درجاتها بمعدل ١٠٪ وعلى كافة المستويات.

لماذا؟ لأنك لو قمت بإثابة شخص ما ومكافأته على نجاحه –كأن تكافئه على اجتهاده أو إحرازه أهدافاً مثلاً– فإنه سيتعلم أن يعمل جاهداً ويحرز أهدافاً. لكنه سيتعلم في ذات الوقت أنه إذا لم يجتهد أو إذا لم يحرز أهدافاً، فإن المكافآت ستتوقف بكل بساطة. وفي النهاية،

تجد نفسك مضطراً إلى الاستمرار في إعطائه مكافأة وإلا توقف عن أدائه هذا. بل إنه أحياناً يلزمك أن تزيد من المكافأة كي يثابر على أدائه.

لكن إذا منحته شعوراً طيباً إزاء نفسه وشخصيته -كأن تخبره بأنه شخص مجتهد وبأنه يحقق الأهداف بشكل جيد- فإن ذلك يترسخ لديه بالفعل. إنه سيبدأ في النظر إلى نفسه على أنه من تلك النوعية من الأشخاص كما أنه سيبدأ في تعميم ذلك وتصديقه. بعد ذلك وعلى نحو مذهل، سيبدأ في التصرف على هذا النحو في كل موقف وخلال كل أنواع السلوكيات.



تقدير متدني للذات   تقدير مرتفع للذات

هو ليس في حاجة إلى مكافأة أو إثابة في كل مرة، ولا يحتاج إلى مدح في كل مناسبة. كل ما هنالك أنه سيبدأ تلقائياً في الإيمان بنفسه وبشخصيته الإيجابية وسيبني بداخله المشاعر الطيبة إزاء ذاته.

لذلك إذا كنت ترغب في أن يتمتع شريك حياتك أو قريبك أو صديقك أو طفلك بقدر عالٍ من احترام الذات، فلا تلجأ إلى إعطائهم مكافأة إذا هم أحسنوا. لكن أخبرهم بدلاً من ذلك -وبصدقٍ- بأنك ترى أنهم يتمتعون بالروعة والذكاء والجمال والشجاعة ورقة المشاعر...

إذا كنت تؤمن بالشخصية الإيجابية لشخص ما وأخبرته بذلك، فإنه سيبدأ بدوره في الإيمان بشخصيته الإيجابية أيضاً ومن ثم يزدهر احترامه لذاته.

زيادة معدل رضاك عن نفسك

مهما كان معدل احترام المرء لذاته مرتفعاً، فإنه سيأتي عليه وقت ويضعف. فإساءتك في اختيار وظيفة أو مرورك بأزمة عاطفية أو قضاؤك ليوم فظيع من العمل، كل هذا قد يفت في عضدك؛ لذلك لا تندهش إذا كان هناك تباين واضح في معدل احترامك لذاتك تحت ظروف معينة.

عندما يحدث ذلك، ستكون في حاجة إلى عوامل فورية لزيادة احترامك لذاتك. إليك سبعاً من عوامل تعزيز احترام الذات والتي وجدت أنها تحقق أفضل النتائج خلال تاريخي المهني الطويل في مجال النمو الشخصي.

سبعة عوامل قصيرة الأجل لتعزيز احترام الذات

- كافئ نفسك بشيء ترغبه؛ كالتنزه في الحديقة، أو مشاهدة فيلمك المفضل في الفيديو، أو أخذ حمام ممتع تشعر فيه بالاسترخاء، أو قراءة كتاب جيد. قم بهذا بنسبة ١٠٠٪ وبأقصى درجة ودون أي شعور بالذنب وسوف تشعر بتحسن.
- قم بتغيير مظهرك بمساعدة متخصص أو بنفسك عن طريق تغيير أزيائك وتعديل هيئتك. عندما تشعر بالرضا عن مظهرك الخارجي سيتحسن شعورك الداخلي. (لكن رغم ذلك، فإن هذا لن يصلح أبداً ضعف احترامك لذاتك المترسخ داخلك).
- قم بتغيير لغة جسدك. تشير دراسة حديثة أجرتها جامعة "ماديسون" إلى أن ابتسامة بسيطة ستحفز مخك لزيادة عامل الرضا عن الذات لديك. لذلك تصرف كما لو كنت تحب نفسك؛ انتصب واقفاً وتحرك بثقة وانظر مباشرة لمن يحدثك وابتسم، ابتسم، ابتسم.
- إذا كنت تعلم أنك قادر على تحمل المسئولية، فلتشتر حيواناً أليفاً. سوف يستجيب لك من أجلك أنت، دون إبطاء. إضافة إلى ذلك، فإن حقيقة أنك تقوم برعايته وأنه يشعر بالامتنان بسبب رعايتك له واهتمامك به سوف تثبت لك أنك ذو شأن.
- يمكنك احتضان شريك حياتك أو أطفالك، فاحتضانك لهؤلاء سيقلل ضغط الدم ويعزز من جهازك المناعي وسيشعرك بالرضا الداخلي عن نفسك.
- يمكنك أن تدعو صديقاً أو قريباً أو حبيباً تثق به ليثني عليك ويمتدحك بصدق: قم بتدوين ما قاله، واحتفظ بذلك حتى يمكنك الرجوع إليه عندما تمر بأوقات عصيبة ثانية.

- كن مسئولاً. اتخذ قراراً طالما قمت بتأجيله. اتخذ إجراءً كنت تتردد في اتخاذه. كن أميناً مع شخص ممن حولك كنت تعيقه في السابق. إنك حين تستعيد سيطرتك على ما يحدث حولك، سوف تستعيد السيطرة على معدل احترامك لذاتك.

أحياناً يزيد ضعف احترام الذات عن كونه شيئاً مؤقتاً. لقد دام لفترة من الوقت؛ أو تعرف أنه جانب مترسخ في شخصيتك. إليك ثلاثة حلول وجدت أنها الأفضل عند التعامل مع الضعف الشديد لثقتك بنفسك.

ثلاثة أساليب قوية لزيادة احترام الذات

- حدد الأوقات التي تعطي فيها رسائل سلبية لنفسك على نحو "أنا بدين. أنا غبي. أنا غير محبوب"... احصرها في قائمة ثم في مقابل كل منها قم بكتابة النقيض على نحو "وزني مناسب. أنا متألق وذكي. أنا أهل لحب الآخرين"؛ وذلك حتى تعيد برمجة عقلك بمعتقدات جديدة.

- إذا كان الناقل العصبي الكيميائي لديك منخفضاً، فستهبط ثقتك بنفسك. طرق زيادة هذا الناقل تشمل: تجنب الضغط النفسي، وتناول فيتامين ب، والقيام بتمرينات منتظمة، والتعرض لأشعة الشمس بالقدر الكافي خصوصاً في الشتاء، وتناول أغذية تحتوي على المغنسيوم والسيلنيوم. إضافة إلى ذلك، يمكن أن تقوم بفحوصات للتأكد من عدم وجود أي نوع من الحساسية لديك، ولا تتردد في زيارة الممارس العام إذا شعرت بشيء من الاكتئاب لأكثر من ١٤ يوماً.

- إذا لم يحدث تغيير بعد قيامك بما سبق، أو إذا أدركت أنك مررت بتجارب حياتية أدت إلى أن أصبحت سريع التأثر، فابحث عن معالج نفسي وقم بعلاج هذه الحساسية من الآن.

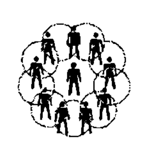
إشارة أخيرة: احترام الذات لدى المجموعة

واحدة من الطرق الجيدة لزيادة احترام الذات لدى المجموعة هي أن تعطيهم تحدياً.

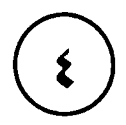
هذا التحدي ينبغي ألا يكون تافهاً؛ ليس مجرد جمع وترتيب قصاصات الأوراق ولكن جعلهم يعملون من أجل ابتكار تصميم جديد لتنظيم الأوراق. أيضاً ينبغي أن يكون تحدياً

يمكنهم التغلب عليه لكن بصعوبة، ليس مجرد الخروج من أجل السير والتنزه في الريف سوياً وإنما مساندتهم لبعضهم البعض أثناء أعمال الكشافة مثلاً.

والمجموعة التي تتخطى الصعاب في مثل هذه المواقف سوف تتعلم وتترسخ لديها حقيقة أن بإمكانها تحقيق النجاح. وهذا سيزيد بشكل مثير من احترام الذات لديهم وسيغير من شخصياتهم ككل.



شروق الشمس أم وابل من السماء: استراتيجية التفاؤل/التشاؤم



هل ننظر إلى نصف الكوب الممتلئ أم إلى نصفه الفارغ؟ هل نميل إلى أن ننظر إلى الأفضل في الحياة؟ أم إلى الأسوأ؟ بعبارة أخرى، هل شخصيتنا تقوم على التفاؤل العاطفي أم التشاؤم؟

أكثر تفاؤلاً

إذا كنا نرى أن "لكل سحابة بطانة فضية" كما يقول المثل، فإننا إذن متفائلون. المتفائلون من الناس ينظرون إلى الماضي ويرون أنه كان أفضل ما يمكن أن يكون، ويتطلعون إلى المستقبل ويتوقعون أن تسير الأمور فيه على نحو طيب. هم ينظرون إلى ما يحدث ويرون فيه جانباً إيجابياً، رغم كل شيء.

لقد كان تفاؤلاً من "جون إف. كيندي" أن علق على التقرير المرعب الذي يبين أن نسبة البطالة ٧٪ بأن قال: "لكن هذا يعني أن ٩٣٪ لا زالوا يعملون". والشخص المتفائل يظل الأمل معقوداً لديه، وأحياناً يبقى لديه الأمل رغم كل الاحتمالات. ورغم هذا، فإن التفاؤل يمكن أن يؤدي إلى حماقة مطبقة، فالمتفائل قد يتغاضى عن بعض الحقائق الثابتة أو الأحداث السابقة من أجل أن يحتفظ بتفاؤله. فالمتفائل يمكن، بالرغم من معرفته لسلوكيات شريكه في العمل السابقة، أن يقنع نفسه أنه سيخلص له في هذه المرة. ساذج؟ نعم كثيراً ما يكون كذلك.

هل ترغب في التعرف على استراتيجيتك الشخصية؟ انظر قسم "استبيانات".

"من يعرج... لا يزال يمشي"

(الشاعر البولندي المتفائل "ستانيسلو جيه. ليك")

من ناحية أخرى، فإن المتفائلين يكون أداؤهم عظيماً في العمل لأن حقيقة أنهم يتوقعون أن تسير الأشياء على نحو طيب ترسم ابتسامة على وجوههم وفي أصواتهم. والأرجح أن هؤلاء يقيمون علاقات عمل سليمة في الأساس لأنهم ليس لديهم أي نوع من القلق العصابي الذي يؤثر سلباً على مثل هذه العلاقات.



متفائل متشائم

هذا يعني أن الشخص الذي يبالغ في تفاؤله يمكن أن يصيب زوجته بالجنون عندما يرى أن نقل أثاث المنزل سوف يستغرق يوماً واحداً وهو يوم الإجازة الأسبوعية في حين أن جمع محتويات الحمام وحده استغرق خمسة أيام. أنا أعرف. كنت هذه الزوجة.

أكثر تشاؤماً

إذا كان يغلب علينا الاعتقاد بأن "المطر سيسقط على الموكب"، فهذا يعني أننا أكثر تشاؤماً. سوف نغض الطرف عما هو إيجابي، ولن نبصر إلا ما هو سلبي. سوف نرى الفرص مشكلات. لن نكون راضين عما يُهدى إلينا ولن ننظر إلا لعيوبه.

ليس التشاؤم مجرد شيء يتعلق بالتخطيط للمستقبل لتجنب الأشياء التي يمكن أن تسير على نحو خاطئ. إنه يتعلق بالبحث وتوقع الأسوأ. والتشاؤم ليس قاصراً على أفعالنا وأمورنا الشخصية فقد نتشاءم بالنيابة عن الآخرين والكون وكل شيء.

لذلك، فإننا سنشعر بالقلق عندما نحصل على قرض؛ خشية أن نعجز عن سداده. وسنشعر بالقلق عندما يحصل شريك حياتنا على ترقية؛ في حالة عجزه عن الاضطلاع بوظيفته الجديدة. سنشعر بالقلق من أن السعال قد يكون سرطان رئة في مراحله النهائية (من غير المدهش أن نجد كثيراً من المتشائمين مصابين بوسواس الخوف من المرض أيضاً).

يعتقد المتفائل أننا نعيش في أفضل عالم.
أما المتشائم فيخشى أن يكون هذا صحيحاً.
(الكاتب الغنائي الأمريكي "أيرفينج سيزر")

والمتشائمون قد لا يسعدون أبداً، إذا لم يقلقوا؛ لأنهم على الأقل يعرفون أن هذه هي حالتهم الطبيعية. الوقت الوحيد الذي يشعرون فيه بالاسترخاء، يكون عندما يحدث شيء سيئ لأن هذا أثبت صحة ظنهم.

كل هذا يجعل التشاؤم شيئاً من أسوأ الأشياء. ويمكن أن يكون نمطاً شخصياً يؤدي إلى تعاسة صاحبه. لقد أشارت الدراسات الحديثة إلى أنه من الأكثر واقعية أن تكون متشائماً، فالمتشائمون لديهم رؤية أكثر دقة لما يحدث حولهم في هذا العالم. لكن بالنسبة لما يُشعرنا بمشاعر طيبة، فإن التفاؤل هو الذي يثبت نجاحاً طوال الوقت وفي كل مرة.

أنت على هذا النحو لأنك...

❀ هل سمتا التفاؤل والتشاؤم موروثتان أم مكتسبتان؟ بالتأكيد، فإن هناك أدلة تؤكد على أن الأطفال الرضع من عمر ستة أشهر يستجيبون بتحمس أو برهبة. فالمتشائمون من الصغار يشعرون بالريبة في هذا العالم، أما المتفائلون منهم فيشعرون دائماً بالأمل فيه. تلك المشاعر لدى هؤلاء وهؤلاء تكون لديهم حتى قبل أن يتمكنوا من الكلام.

لكن تجارب الطفولة لها دور كبير في هذا أيضاً. فإذا كان الأبوان متفائلين، فإن طفلهما سيكون متفائلاً أيضاً. وإذا صنف الأبوان طفلهما على أنه "كئيب" أو "يعتاد العبوس"، فإن الطفل يؤمن بأن شخصيته كذلك وتسيطر عليه هذه الفكرة. إضافة إلى ذلك فإنه لا داعي للدهشة لو قلنا إنه إن كانت الطفولة مليئة بالإهانات وسوء المعاملة، فإن المرجح أن يكون هذا

الطفل متشائماً في مراحل عمره التالية؛ وإذا كانت طفولته مليئة بالتشجيع والتدليل، فإنه على الأرجح سيكون متفائلاً عند بلوغه.

لكن تلك التوقعات قد تتغير خصوصاً نحو الاتجاه السلبي بسبب الأحداث اللاحقة في الحياة. لذلك مهما كان عمرك، يمكن أن يفقدك أي حادث أو خسارة أو رفض أو نبذ الرؤية الحالمة لهذا العالم.

وبالطبع يمكن أن يحدث العكس. فإذا حدث شيء رائع، يمكنك أن ترتدي فجأة النظارة الوردية التي تبصر بها العالم على نحو متفائل بدلاً من أن تخلعها. وعادة ما تكون العلاقة العاطفية سبباً في ذلك. ففكرة أن هذا الشخص الرائع يعتقد أنك تتسم بالروعة أيضاً، يمكن أن تكون كافية حتى لتغيير أشد حالات التشاؤم رسوخاً، ولو لفترة قصيرة.

يرى المتفائل منحة في كل محنة،

أما المتشائم فيرى محنة في كل منحة.

("ونستون تشرشل" رئيس وزراء بريطانيا أثناء الحرب العالمية الثانية)

لماذا التفاؤل هو الأفضل

ليس التفاؤل مجرد شعور أفضل وإنما يكون له أيضاً تأثير أفضل.

- قامت دراسة، بدأت في عام ١٩٥٣، بتتبع مجموعة من طلاب الجامعة على مدى ٣٥ عاماً. ولمدة عشرين عاماً بعد انتهاء الدراسة بالكلية، لم يكن هناك تغير في حالتهم الصحية بعد ذلك، كان احتمال أن يمرض المتشائمون أعلى.
- دراسة عام ١٩٨٠ تتبعت ١٢٢ رجلاً أصيبوا بأزمة قلبية لأول مرة. بعد ذلك بثمانية أعوام، ٢١ من بين الـ ٢٥ الأكثر تشاؤماً فارقوا الحياة في حين تُوفي ستة فقط من أكثر هؤلاء الرجال تفاؤلاً.
- دراسة عام ١٩٨٤ والتي أجريت على ٥٠٠ طالب، أظهرت أن تفاؤلهم كان أكثر أهمية من درجاتهم الأكاديمية في التنبؤ بالنجاح. فبكل بساطة، فإن أداء الطلاب المتفائلين كان أفضل.

- تشير دراسة عام ١٩٩٠ إلى أنه في شركات التأمين، يكون معدل ترك المتشائمين لوظائفهم أعلى مرتين من معدل ترك المتفائلين لها. أيضاً فإن أداء المتفائلين كان أفضل بنسبة ٥٧٪ من أداء المتشائمين بعد مرور عامين من اشتغالهم بالوظيفة.

اكتساب صفة العجز

هناك نمط شخصي بغيض يتم اكتسابه بسبب التشاؤم. إنه يُسمى بـ "العجز المكتسب" وهو ينشأ على النحو التالي.

تتبنى شخصية متشائمة أساساً، مع وعيك التام بالاحتمالات المؤلمة. ثم تضيف خليطاً دقيقاً من الأحوال العقلية كالاكتئاب، وبشكل غير متوقع يتولد لديك الشعور بأنه ليس لديك أي شيء يمكن أن تفعله من أجل مواجهة الكارثة، لذلك فأنت تيأس وتصاب بالعجز.

تلك أعراض غالباً ما نجدها لدى سجناء الحرب أو ضحايا الاختطاف، والذين يكونون في حالة من العجز التام. لكن مع فارق طفيف في حجم المأساة، إذا حدث وقابلت شخصاً "منهاراً" لا يمكنه على ما يبدو إيجاد وظيفة أو شريك حياة، ويقضي وقته في مشاهدة العروض التليفزيونية المتكررة دون توقف، فإن ما حدث هو أنه اكتسب صفة العجز. ويمكن أن يؤدي هذا إلى أدنى درجات احترام الذات، ناهيك عن قائمة بغيضة من العلل العضوية واضطرابات الجهاز المناعي.

هذه هي الطريقة التي يعمل بها العجز المكتسب...

- يرى المرء الأسوأ في اي شيء.
- ياخذ الأمور على محمل شخصي، ويلقي على عاتقه كل المسئولية.
- ثم يقوم بالتعميم، ويشعر بمشاعر سيئة ليس فقط إزاء ما قد فعل، ولكن إزاء نفسه ايضاً.
- ثم يقوم بالتعميم ويشعر بانه ليس هناك من شيء صحيح.
- ثم يقوم بالتعميم على المستقبل، ويعتقد أنه لن يكون هناك شيء يسير على نحو صحيح.

- ثم يستسلم، ويكف عن محاولة تغيير الأشياء ويقوم بالتركيز على أن ينجو بنفسه.
- وأحياناً يعتقد أنه لا فائدة حتى من النجاة.

إذا كنت تعيش أو تعمل مع شخص ما ينحدر نحو هذه الهاوية، فابحث من أجله عن مساعدة عاجلة. طريقة العلاج السلوكي المعرفي واحدة من بين الطرق الجيدة، وهي ترتكز على عدد من الأساليب التي تعين على تحدي الأفكار السلبية.

ولكن حتى تقي نفسك التعثر في مثل هذه الدائرة الخبيثة والمرعبة، فإن تنمية اتجاهات أكثر إيجابية نحو الحياة تعد فكرة طيبة.

- عندما تصيب في شيء ما، أخبر نفسك بأنك صاحب الفضل في هذا النجاح.
- عندما تصيب ثانية فيه، استمر في إخبار نفسك عن مدى إجادتك لما فعلت.
- عندما تتعثر الأمور، انظر إليها على أساس كونها أزمة يمكن تجاوزها.
- إذا تعثرت الأمور مرة ثانية، فقم بإرجاع ذلك إلى الظروف ولا تلقِ بالمسئولية على نفسك.
- وإذا استمرت الأشياء في السير على نحو خاطئ، فابقَ على إيمانك بأنها يمكن أن تتغير.
- تحرك دائماً لحل المشكلات؛ لا تقبل أي شيء أقل من الحياة الطيبة.

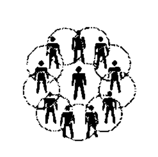
إذا كنت متشائماً بشكل كامل أو تعاني من حالة خطيرة من العجز المكتسب، فإنك قد تشعر بالرهبة أو الخوف الشديد من البدء في أساليب كهذه والتي بالتأكيد ستجعل الأشياء تبدو أكثر تلألؤاً ورونقاً. بل قد تراها وبكل بساطة خاطئة لأنك ترى أن التشاؤم هو النظام الطبيعي للأشياء. لكن ابقَ شجاعاً وثابتاً رغم كل الصعوبات. فقط عليك أن تحاول. حتى وإن لم تفدك هذه الأساليب، يمكنك دائماً العودة إلى الكيفية التي كنت عليها من قبل.

إشارة أخيرة: مراعاة الطرفين

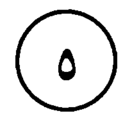
في أي مجموعة تضم متفائلين ومتشائمين –وهذا يعني تقريباً كل مجموعة– كن على استعداد للسيناريو التالي.

يكون لدى المتفائلين نظرة إيجابية تفزع في الحال المتشائمين. أما المتشائمون فهـم يـشكون قدرهم المشئوم ويعبرون عن كآبتهم، وهذا بالطبع يحبط المتفائلين على الفور.

إذا لمست مثل ذلك في أي مجموعة تعمل معها، فلتتخذ الإجراءات المناسبة، وإلا تعقدت الأمور للحد الذي عنده تتعذر السيطرة عليها وتتحـول إلى شـعور سيئ وخطـير. حتـى تمـضي الأمور بسلام، تأكد من طمأنة المتشائمين بالتخطيط الجيد لتجاوز العقبـات المحتملـة، والإبقـاء على الحماس العالي للمتفائلين بالحديث عن المستقبل المشرق والمجيد.



ما مدى التحدي الذي تقدر عليه؟ مقياس البحث عن الإثارة



في عام ١٩٦٩، كان "مارتن زوكرمان" الأستاذ بجامعة ديلاوير مشغولاً باكتشاف نمط جديد ومثير للشخصية. إنه يعرف ذلك النمط بالرغبة الإنسانية في خبرات جديدة ومتنوعة ومعقدة وقوية، ويطلق عليه "البحث عن الإثارة".

بعبارة أخرى، فإن هذا النمط الشخصي يصف مدى الإيجابية الانفعالية التي نشعر بها إزاء "الإثارة" أو إلى أي مدى يفقدنا هذا النمط الاهتمام. وإذا كانت درجة وضوح هذا النمط منخفضة لدينا، فإننا نسعد بالفعل بعدم الإقدام على مغامرات ونؤثر الأمان والبساطة في الأشياء. أما إذا كان لدينا قدر عال من هذا النمط، فإننا سوف نميل إلى المغامرة والتحدي ونشعر بالملل والقلق الشديدين إذا طُلب منا أن نحيا حياة عادية.

هل ترغب في التعرف على موقعك على هذا المقياس؟ انظر قسم "استبيانات".

وتأتي الإثارة في أربع صور.

- البحث عن المغامرات: ميل لحب التحديات المادية، كالتزلج على الجليد والعدو والقفز من أعلى شلالات "إنجيل".
- البحث عن التجديد والحداثة: حب السفر، ومقابلة أشخاص جدد والعيش بأسلوب حياة غير تقليدي.
- تجنب الملل: كراهية الروتين في أي شيء والحاجة إلى عمل ينطوي على تحدٍ.
- مخالفة القواعد: النزوع نحو إتيان ما ينهى عنه المجتمع.

إذا كان لدينا قدر كبير من نوع واحد من هذه الأنواع المتعلقة بالبحث عن الإثارة، فالأرجح أنه يكون لدينا قدر عالٍ من نوع آخر. لكن هذا لا يتحقق دائماً. انظر هذا الذي يتزلج على الماء

بكل ما يحمله ذلك من تحد وفي نفس الوقت يخجل من مقابلة الغرباء. أو مدمن المخدرات الذي يعتبر عبور الطريق مغامرة.

كيف يؤثر علينا البحث عن الإثارة؟ كلما قلت درجة هذا النمط لدينا في العمل، زاد احتمال اتجاهنا نحو الوظائف التي تتسم بالهدوء والروتينية والمباشرة والوضوح ولا تحتاج إلى مطالب كثيرة. وكلما زادت درجتها نوقع على وظائف تنطوي على مغامرة كأن نكون طيارين يقومون باختبار الطائرات الجديدة أو نتقدم لوظائف تتسم بالتجديد الذي نرغبه كأن نصبح صحفيين مثلاً. وإذا لم يتحقق لنا هذا، فإننا لا شعورياً ندفع أنفسنا بقوة وبسرعة، ونعمل لساعات طويلة، مستمتعين بالإفراز العالي لهرمون الأدرينالين في الدم والذي ينتج عن الرغبة الحقيقية في إنجاز الأعمال قبل مواعيدها النهائية.

لكن البحث عن الإثارة ليس بالضرورة علامة على كونك مجنوناً أو سيئاً أو تمثل خطورة لأن كل إنسان يبحث عن الإثارة من هذا النوع أو ذاك. إنها مجرد مسألة تتعلق بحجم ومدى وسرعة ذلك.

الشخص الباحث عن الإثارة يغلب عليه حب استثارة الناس مثله في ذلك مثل الشخص الانبساطي (انظر الفصل ١٦).

أنت على هذا النحو لأنك...

كيف يصبح المرء باحثاً عن الإثارة؟ تشير الأبحاث الحالية إلى أن ذلك يرجع إلى أسباب فسيولوجية. عدد كبير من الدراسات الأمريكية التي أجريت منذ عام ١٩٦٤ إلى يومنا هذا تشير إلى أن ذلك له علاقة بـ...

- **التركيب الجيني؛ هذا يعني أنه إذا كنت باحثاً عن الإثارة، فأنت مبرمج وراثياً على الرغبة في التجديد لكي تشعر بمشاعر طيبة.**
- **مستويات منخفضة وغير معتادة من إنزيم مونوأمين أوكسيديز-ب المنظم للشعور بالابتهاج؛ وهذا يعني أنك في حاجة إلى أنشطة مثيرة للحصول على نفس المتعة التي يحصل عليها الآخرون.**

لكن الباحث عن الإثارة قد يكون مديناً لظروفه الحياتية كما أنه مدين للوراثة. لذلك فإن النشأة في أسرة تبحث عن الإثارة قد يعني أننا سنسير على نفس المنوال، لكن النشأة في أسرة تتسم بالقمع والكبت يمكن أن يتحول معها البحث عن الإثارة إلى الرغبة في إلحاق الضرر بالآخرين. وإذا كنا نتعلم في المدرسة بين باحثين عن الإثارة، فالأرجح أننا سنسبح مع التيار. وعندما يكون لدينا أطفال ونجد أنفسنا فجأة وقد أصبحنا في حاجة إلى الاهتمام بحياة أشخاص آخرين وبحياتنا الشخصية أيضاً، فإن هذا يبطئ من حركتنا.

نقطة أخيرة: أشار البحث الأصلي الذي أجري حول البحث عن الإثارة إلى أن احتمالية حصول الذكور على درجات أعلى من الإناث. لقد أشار بعض الخبراء إلى أن هذا مرجعه وراثياً، بمعنى أن الرجال مبرمجون على أن يكونوا باحثين عن الإثارة أكثر من النساء. لكن انتظر دقيقة واحدة. فتش فيمن حولك. انظر هؤلاء النساء المجندات اللائي يقفن في مقدمة الجيش، والمسئولات التنفيذيات في الوظائف المجهدة. تأمل "ألين ماك آرثر" التي أبحرت حول العالم.

الباحث عن الإثارة يميل إلى أن يعيش حاضره مثله في ذلك مثل الشخص الموجه نحو الحاضر (انظر الفصل ٧).



إذن لماذا يحدث التغيير؟ ربما تتغير فسيولوجية الإناث. لكن الاحتمال الأكبر هو أن رغبة النساء الوراثية في الإثارة كانت عالية دائماً، لكنها تجلت الآن فقط مع زيادة مساحة الحرية والاستقلالية والموارد التي جعلتهن يطلقن العنان لها.

خلاصة القول هي أن النساء يأتين خلف الرجال في معدل وضوح نمط الشخصية هذا. لكننا نلحق بهم سريعاً سواء كان ذلك للأفضل أو للأسوأ.

أهو مصير مظلم؟

عندما تتأمل عبارة "البحث عن الإثارة العالية" ربما يثب إلى ذهنك أشياء يتعذر عليك كف نفسك عن التفكير فيها مثل المخدرات والجنس. ولكن هل جميع أنواع البحث عن الإثارة تودي بحياة أصحابها أو تؤدي إلى حكم مبكر عليهم بالسجن؟

لا على الإطلاق! فلو كانت رغبتهم هذه مقصورة على كونهم يحبون التعقيد في كل شيء -الباحثون عن الإثارة غالباً ما يحبون موسيقى الروك الصاخبة وأفلام الرعب- فإن هذا لا يعني بالضرورة أنهم سيعرضون حياتهم للخطر. وإذا كانت رغبتهم قاصرة على مجرد الإثارة البدنية، فإنهم قد يسجلون معدلات منخفضة -على غير العادة- من العصبية والاكتئاب والقلق ومعدلات مرتفعة من الاستقرار الانفعالي.

وعندما تكون لديهم رغبة في المغامرة البدنية على وجه الخصوص، فإن هؤلاء الباحثين عن الإثارة قد يكونون بالفعل في أمان في المواقف الخطيرة لأن دفع الحواجز يجذبهم ويغريهم بشكل كامل. لذلك فإنه بينما يشعر هؤلاء الذين لديهم قدر ضئيل من الرغبة في البحث عن الإثارة بالرعب ويرتكبون أخطاءً خطيرة يمكن أن تودي بحياتهم، فإن الباحثين عن الإثارة يتغلبون على العراقيل وينجزون المهام. أحد أكثر الرجال الذين أعرفهم هدوءاً من الناحية الانفعالية يقود سيارته بسرعة ١٠٠ ميل في الساعة ويتزلج على الجليد بسرعة مذهلة، مجتازاً للمنحدرات ويخطط للإبحار حول العالم. لم يحدث قط أن وقع له حادث أو كسرت له عظمة.

فقط من خلال مجازفتنا بأنفسنا من ساعة لأخرى يمكننا أن نظل أحياء. (الفيلسوف "جيمز ويلسون" عن مزايا البحث عن الإثارة)

لكن هذا لا يعني أن الباحثين عن الإثارة لديهم دائماً أنظف وأنقى تاريخ حياة. فالمعدل العالي في البحث عن الإثارة يعد عاملاً أساسياً في إدمان الكحوليات والتدخين. والبحث عن الإثارة هو نمط الشخصية الذي يمكن أن تتنبأ من خلاله بالتعاطي المبكر للمخدرات. أيضاً فإن هذا النمط له دخل كبير في إدمان الجنس. إضافة إلى ما سبق، فإن المعدل العالي للبحث عن الإثارة يزيد من احتمالية أن يكون لدى الفرد مشكلات في العلاقات ووقوع طلاق.

لذلك، إذا كنت تعرف أن معدل هذا النمط مرتفع لديك، فعليك أن تقلل منه.

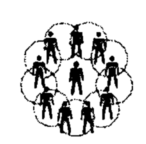
إشارة أخيرة: هستريا الجماعة

انضم إلى جماعة معينة وسوف يتغير معدل بحثك عن الإثارة؛ عادة ما يكون هذا التغيير بالزيادة. بعبارة أخرى عندما تشعر بالانشراح الذي تمنحك الجماعة إياه، ستجد نفسك أكثر ميلاً للبحث عن الإثارة عما كنت معتاداً عليه.

يمكنك الاستفادة من ذلك لتحفيز نفسك في أحداث الحياة العظيمة. استعن بجماعة موثوق بها -أصدقاؤك أو أسرتك- لدعمك وتشجيعك على الإقدام على المغامرات المفيدة، وعلى التعرف على شريك حياتك المحتمل وعلى التقدم بطلب لهذه الترقية المخيفة.

لكن كن حذراً عندما يتعلق الأمر بمجرد الإقدام على المجازفة فقط من أجل المجازفة، فالجماعة يمكن أن تحرضك وتغريك بأن تفعل ما يكون على حساب إمكانياتك البدنية والانفعالية. لذلك إذا شعرت بأن هذا هو ما يحدث بالفعل، فلتترك الجماعة لفترة قصيرة. وبإمكانك العودة إلى هذه الجماعة إذا ما أحسست بتغيرها.

طبيعة الشخصية ٢



يمر الإنسان في حياته بمراحل مختلفة، وفترات مختلفة، وأدوار مختلفة. فأنت تبدأ العمل، وتغادر البيت، وتتزوج، وتنجب أطفالاً. ثم يكون شغلك الشاغل وجل نشاطك في عملك، ثم يترك أبناؤك البيت، ثم تصل إلى سن التقاعد.

كل مرحلة من هذه المراحل تغيرك ببطء. هي تغير معتقداتك وأفكارك عن هذا العالم وعن نفسك وعن حياتك. مثلاً...

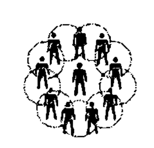
- **عندما تبلغ، فإن بلوغك هذا يجعلك واثقاً، ويمنحك احتراماً أكبر لذاتك.**
- **مغادرتك بيت الأسرة يتيح لك فرصة أن تسعى أكثر وراء الإثارة.**
- **تكوينك علاقة عاطفية يمنحك نظرة أكثر تفاؤلاً عن المستقبل.**
- **إنجابك أطفالاً يمكن أن يجعلك مبادراً بشكل أكبر للتكيف مع هذا الوضع الجديد.**

باختصار، توقع لشخصيتك التغيير بمرور الوقت. أيضاً توقع لشخصية شريك حياتك التغيير، وكذلك أصدقائك وأطفالك ووالديك ورئيسك في العمل وموظفيك ومحصل التذاكر بالحافلة التي تستقلها...

خلاصة ما سبق هي ما يلي: إذا عرفت شخصاً لمدة ٥ سنوات أو خلال وقت مرورك بأزمة، فهناك شيئان أكيدان:

شخصيته سوف تتغير عما كانت عليه منذ قابلته لأول مرة.

وشخصيتك سوف تتغير عما كانت عليه منذ أن قابلك.



الشعور بالأهمية: النزعة الحسية

٦

معظمنا يستخدم حواسه الخمس: الإبصار، والسمع، واللمس، والشم، والتذوق. وبالنسبة لأغلبنا، فإن الإبصار والسمع واللمس –النزعات البصرية والسمعية واللمسية– هي الثلاث الحاسمة. من يوم لآخر نستخدم كل هذه الحواس الثلاثة. ويمكن أن تكون هذه الثلاث متوازنة بشكل جيد. لكن سيكون هناك بعض الأولوية في الترتيب، وبهذه الطريقة نكون أكثر وعياً بإحداها، ثم الثانية، ثم الثالثة.

هذه النزعة الحسية سوف تؤثر على شخصيتنا ككل. هل نتعلم بشكل أفضل من خلال النظر في كتاب أم عن طريق الاستماع إلى شريط أم من خلال الحصول على تجارب وخبرات عملية؟ وهل ما يثير اهتمامنا في أي شخص هو شكله المرئي أم طبيعة صوته أم الطريقة التي يشعر بها؟

نزعتنا هذه ستؤثر على ما نجيده. فالناس الذين يتأثرون أكثر من خلال الرؤية يمكن أن يكونوا مصممين أفضل، وهؤلاء الذين ينزعون نحو التأثر بالصوت يمكن أن يكونوا موظفين أفضل بمراكز الاتصالات. كذلك فإن نزعتنا هذه ستؤثر على ما لا نجيده. فأسوأ تصفيفة شعر في التاريخ ربما قام بها مصفف احترف تصفيف الشعر دون أي نزعة بصرية.

هل ترغب في التعرف على نزعتك الحسية؟ انظر قسم "استبيانات".

النزعة البصرية

إن الطريقة التي تبدو بها الأشياء هي التي تؤثر فينا وتثير إعجابنا. نحن مهتمون هنا بالديكور ونلتقط صوراً جميلة ونعشق اللون والشكل والطراز. أيضاً إن كانت هذه نزعتنا فنحن قد نتجه إلى إحدى الجمعيات الخيرية التي تبيع أشياء مستهلكة، وبنزعتنا هذه يمكننا التوفيق بين الملابس بطريقة ممتازة، وبشكل أفضل من هؤلاء الذين تنقصهم هذه النزعة حتى وإن اشتروا

ملابس جاهزة ومنسقة. إحدى صديقاتي التي تعمل مصورة والتي تدفعها النزعة البصرية، تعافت من حالة الاكتئاب عن طريق قيامها بدهان منزلها باللونين الأحمر والأصفر على نحو بديع. إنها من خلال ذلك لم تغير بيتها فحسب وإنما غيرت حياتها كذلك.

النزعة السمعية

هنا يكون لدينا اهتمام بالصوت ويكون لدينا موهبة ومهارة سمعية، فيما يتعلق بالأصوات والموسيقى واللهجات. نحن الذين نقدر جهاز التسجيل باهظ التكلفة. أكثر الناس الذين قابلتهم حساسية فيما يتعلق بالأصوات هذا الرجل الذي يتأذى بالفعل من الدخول إلى أي محل يقوم بتشغيل الموسيقى أو من أن يسمع شخصاً ما يتحدث بخنف.

النزعة اللمسية

هؤلاء الذين لديهم هذه النزعة يحبون الملمس الخارجي لأي شيء؛ هم مهتمون بالشكل والنسيج ودرجة الحرارة وكل الأشياء الملموسة. هم يميلون إلى شراء السترة الناعمة والاستمتاع بالوسائد الوثيرة وباللمس وبالاحتضان. وأصحاب هذه النزعة يرغبون في القيام بالأشياء بصورة عملية قبل أن يتمكنوا من فهمها، وهم الأشخاص الذين يميلون إلى اختبار وتجريب الأشياء مادياً من أجل أنفسهم قبل أن يتمكنوا من تكوين وجهة نظر طيبة عنها بالفعل.

زيادة قوة نزعاتك

❀ فيما يتعلق بالنزعات الشعورية فإن الأفضل هو مد وزيادة مساحة تأثير هذه النزعات. فإذا كانت لديك درجة منخفضة في واحدة منها –أقصد أنك لا تهتم بها ولا تعرف قيمتها– فسوف تفوت على نفسك ثلث خير هذه الحياة.

إذن كيف يمكنك تنمية أي نزعة حسية ضعيفة لديك؟ بكل بساطة، عرض نفسك للمزيد من التجارب التي تستخدمها خلالها. هذا بالتدريج سيجعلك أكثر معرفة ووعياً –ومن ثم تقديراً– لهذه الحاسة. إذن لتفعل بعض الأشياء التي لم تعتد عليها أبداً. جرب بعض الأنشطة التي لم تجربها من قبل. أو خذ دورات تدريبية. أو انضم إلى نادٍ. إضافة إلى ما سبق يمكنك أن ترتبط بأشخاص لديهم قوة في النزعات والميول التي هي ضعيفة لديك ثم درب نفسك على ما يعظونك به.

- كي تحظى بنزعة بصرية أقوى في حياتك: استعن بصديق لديه هذه النزعة البصرية كي يرشدك إلى الطريقة التي يقوم من خلالها بإعداد وتهذيب مظهره؛ تلقَ دورات تدريبية في الرسم أو التلوين، أو دورات في تقييم الفن؛ اذهب إلى أفلام تقوم على الإبهار البصري؛ على شاشة السينما، بروعتها وجمالها...

- كي تحظى بنزعة سمعية أقوى في حياتك: اطلب من صديق لديه نزعة سمعية أن يعزف على مسامعك مقطوعة موسيقية يحبها وأن يوضح لك لماذا يحبها؛ قم بالذهاب إلى الحفلات الموسيقية لإحدى فرق الموسيقى أو إلى الأوبرا؛ اضبط مؤشر المذياع الموجود بسيارتك على محطة الموسيقى على مدى الأسابيع القليلة القادمة؛ خذ دروساً في الغناء أو في تدريب الصوت...

- كي تحظى بنزعة لمسية وحركية أقوى في حياتك: اطلب من زوجتك التي لديها نزعة لمسية قوية أن تعلمك مباهج اللمس وأن تقوم بتدليك جسمك بشكل منتظم؛ قم بتلقي دورات في التدليك، اذهب إلى دورات للتمثيل لتستكشف "أحاسيسك الداخلية" والتي هي عواطفك وانفعالاتك.

عندما تكون معلماً

السؤال: إذا كنت تتعامل مع آخرين، فمتى يصبح التعرف على نمط الشخصية هذا أمراً مفيداً؟

الإجابة الأساسية: في أي وقت. سوف يكون من المفيد لك دائماً أن تعرف الحاسة التي يفضلها شخص ما؛ لأن هذا سيساعدك في فهم طبيعته.

إجابة أكثر دقة وتحديداً: في أي وقت تقوم فيه بتقديم معلومات إلى شخص ما. مثلاً عندما تقوم بالتدريس أو بالعرض أو بالتوضيح أو بالشرح أو بالتحفيز، فإنك بالتأكيد سوف تستفيد من تضمين بعض العناصر من كل الحواس الثلاث؛ العرض، والإخبار، وإعطاء خبرات عملية. لكن ستخطو خطوة أكبر إذا اكتشفت الحاسة التي ينزع إليها شخص ما وتثير اهتمامه بشكل أساسي.

لكن أولاً كيف تكتشف هذه النزعة. يمكنك استخدام جميع التلميحات الواردة بالفصل ٢١ من هذا الكتاب والخاص بفهم الآخرين. أو يمكنك أن تسأل ببساطة:

- "هل تفضل أن أشرح لك هذا أم أكتبه لك؟" سوف تخبرك الإجابة بما إذا كان هذا الشخص إنساناً ذا نزعة سمعية أم بصرية.
- "هل تريد مني أن أدعك تجرب بنفسك؟" الإجابة عن هذا السؤال سوف تحيطك علماً بما إذا كان هذا الشخص لديه نزعة لمسية وحركية أم لا.

إذا كان هذا الشخص أكثر تأثراً بالنزعة البصرية، فلتتبنَ الطريقة البصرية. استخدم الرسوم البيانية/الجداول التوضيحية. اكتب هذه الجداول وانقل هذه الرسوم على لوحة توضيحية ودعه يقوم بتسجيل ملاحظاته ثم أعطه نشرة –أو نشرات إن كانوا مجموعة– توضيحية في النهاية. استخدم الخرائط، وارسم له صورة. ثم قم بعرض وبيان هذه الأشياء له. استخدم كلمات بصرية للفت انتباهه إلى الرسالة، وتأكد من أنها أصبحت واضحة له: "هل تفهم رأيي؟ هل يبدو هذا جيداً؟ هل هذا يلقي الضوء عليه؟"...

وإذا كان هذا الشخص موجهاً أكثر من خلال نزعته السمعية، فعليك أن تخبره وتوضح له وتتيح أمامه فرصة طرح الأسئلة. يمكنك الاستعانة بالموسيقى وبأن تعطيه شريطاً يأخذه معه إلى منزله. أيضاً استخدم الكلمات السمعية كي تنسجم مع الرسالة وتأكد من أنه قد استمع بالفعل: "هل قنوات الاتصال مفتوحة بيني وبينك؟ هل يمكنك سماع ما أقوله؟ هل نحن على نفس الموجة؟"...

وإذا كان هذا الشخص موجهاً أكثر من خلال نزعته الحركية واللمسية، فاجعله يعمل في كل الجوانب وعلى كافة المستويات وقم بتزويده بالخبرات العملية. كن قدوة ونموذجاً له. دعه يلعب ويمارس. أتح له حرية الحركة بدلاً من أن يظل ساكناً. استخدم كلمات حركية وحسية للتأكد من أن الرسالة قد فُهمت وأنه قد استوعبها: "هل كل شيء على ما يرام؟ ما استجابتك الداخلية؟ هل يمكنك التعامل مع هذا؟"...

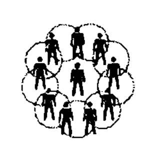
إشارة أخيرة: الهدايا المثالية

عند شراء الهدايا، يمكن أن تساعدك النزعة الحسية لدى متلقيها في أن تنتقي هدايا أفضل.

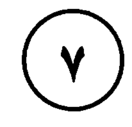
فكر فيما لديهم بالفعل. ما ملابسهم التي يرتدونها، أو ما الأسطوانات المضغوطة التي يفضلون تشغيلها، أو ما الأواني الفخارية التي يستخدمونها؟ ماذا عن هذه الأشياء، من الناحية

البصرية والسمعية والحركية والحسية، التي يقدرونها؟ ماذا عن نظرته الصافية البسيطة؟ ونبرة صوته الثرية؟ وميوله اللمسية والحركية الدافئة والمستقرة؟

ثم انطلق للبحث عن هدايا تعكس هذه القيم ببساطة، الهدايا التي تنسجم مع الميول البصرية والسمعية والحركية لمتلقيها والتي يقدرها.



تيك ـ توك:
استراتيجية الزمن



بالنسبة لمفهوم الزمن والتعامل معه، فإن هناك طرقاً مختلفة بعدد الناس الذين يعيشون في هذا العالم. لكن وفقاً لما يقوله عالم الأنثروبولوجيا الأمريكي "إدوارد تي. هول" فإن هناك نموذجين فرعيين عامين.

وهذه الطرق التي نفهم بها الزمن يمكن أن نسميها "خطوط الزمن" لأننا نتخيل في خرائطنا العقلية الزمن كما لو كان خطاً.

أحد هذين الخطين الزمنيين يسمى "مستغرق في الزمن"، والآخر يسمى "مراقب للزمن".

كيف تحدد أي خط من هذين الخطين الزمنيين تستخدم

استرح لمدة دقيقة الآن. يمكنك الاستعانة بصديق كي يتحدث معك خلال التعليمات التالية؛ أما إذا كنت بمفردك، فببساطة قم بقراءة كل مما يلي وطبقه.

- فكر في شيء حدث لك عندما كنت صغيراً، لنقل مثلاً عندما كان عمرك خمسة أعوام. والآن في أي اتجاه تخيلت هذه الذكرى؛ خلفك أم أمامك، عن يمينك أم عن يسارك؟
- فكر في شيء سوف يحدث في المستقبل، خلال عام أو ما شابه. والآن في أي اتجاه تخيلت هذا الحدث؛ خلفك، أم أمامك، أم عن يمينك، أم عن يسارك؟
- والآن تخيل خطاً يربط بين هاتين النقطتين السابقتين. الاتجاه الذي أتت منه ذكرى الماضي والاتجاه الذي أتت منه فكرة المستقبل. لست في حاجة لأن ترى الخط بوضوح، كل ما هنالك أن تصبح واعياً به عموماً.
- أخيراً، عليك أن تفحص وتتبين أين يمر الخط. هل يمر عبر جسمك؟ أم يمر أمامك، فلا تكون مضطراً لأن تدير رأسك كي تراه؟

إذا كان أي جزء من خط الزمن يمر من خلال جسمك، فأنت من نوعية الأشخاص "المستغرقين في الزمن". وإذا كان خط الزمن يمر كلية خارج جسمك، فأنت من نوعية الأشخاص "المراقبين للزمن".

استراتيجية الاستغراق في الزمن

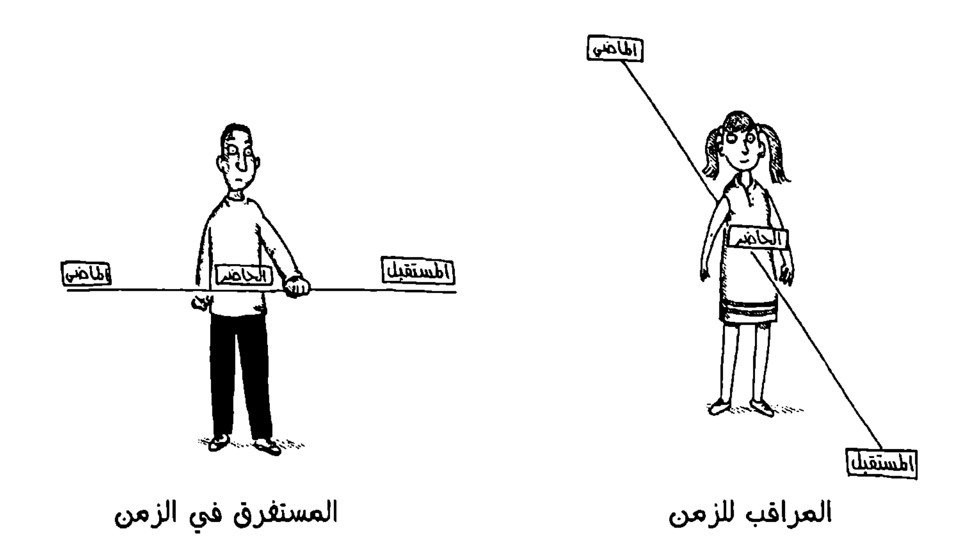
عندما يكون الفرد من نوعية الأشخاص "المستغرقين في الزمن"، فإنه يرى الخطوط الزمنية تجري داخل وخارج جسمه. إنه يرى الماضي خلفه والمستقبل أمامه والحاضر داخل تفكيره. إذن هو يميل إلى رؤية الزمن من الداخل وليس من الخارج، وهذا يعني أنه يمكن أن يكون منهمكاً للحد الذي يمنعه من رؤية الزمن وفهمه بوضوح. ولذلك مهما كان الزمن مهماً بالنسبة له، فإنه سوف يغلب على رؤيته الغموض وسوف يكون غير متأكد من المدة التي ستستغرقها الأشياء أو مقدار الوقت الذي قد مر.

لي صديق "مستغرق في الزمن" يتركنا قائلاً إنه سوف يذهب إلى المحلات وسوف يعود خلال ٢٠ دقيقة، ثم يصل لاحقاً بعد ٤ ساعات وهو يتساءل عن سبب كل هذه الجلبة والانزعاج. أيضاً لي زميل آخر "مستغرق في الزمن" دائماً ما يترك الاجتماعات تستمر حتى بعد انقضاء الوقت المقرر لها وهو في حاجة دائماً إلى بطاقة مكتوب عليها كلمة "عاجل" لتذكرته. إذن فهذه النوعية من الأشخاص لا يلتزمون بالآجال المحددة لإنهاء الأعمال.

الأشخاص "المستغرقون في الزمن" الذين يجعلون مستقبلهم على مرأى منهم ويطرحون ماضيهم خلفهم، غالباً ما يفضلون الحاضر والمستقبل.

من ناحية أخرى، فإن هذه النوعية من الأشخاص لديها خبرات ثرية لا تشبهها خبرات أي شخص آخر. وإذا كان الفرد من هذه النوعية، فالأرجح أن حاضره سيكون زاهياً ومشرقاً. وسوف يحيا كل لحظة من لحظات حاضره لأقصى درجة ممكنة. وبمرور الوقت وبتحول الحدث إلى ذكرى، فإننا على الأرجح نظل نتذكره بوضوح لأنه واضح في أذهاننا.

وعلى النقيض من ذلك، فبالنسبة للجداول الزمنية نجد أن هؤلاء الأشخاص يعجزون على الأرجح عن تذكر أو تخيل متى حدثت الأشياء لأنه ليس لديهم رؤية شاملة للزمن ككل. لكن هذا يعني على الجانب الإيجابي أنهم قادرون على طرح الماضي وراءهم، تماماً كما يتصورونه في أذهانهم. ليس هناك أي مجال للندم.



المراقب للزمن

المستفرق في الزمن

قال المليونير "دونالد ترمب": "أحاول أن أتعلم من الماضي لكنني أخطط من أجل المستقبل بالتركيز فقط على الحاضر. هنا تكمن المتعة والإثارة". إنني أراهن على أن دونالد هذا رجل "مستغرق في الزمن".

استراتيجية مراقبة الزمن

إذا كنا من نوعية الأشخاص "المراقبين للزمن"، فنحن نرى كل الخطوط الزمنية خارجنا، غالباً ما تكون موضوعة أمامنا. والأرجح أننا سنرى الماضي عن يسارنا والمستقبل عن يميننا (بالطبع هذا الوضع يكون عكس ذلك إذا كان الشخص أعسر أو إذا كان ينتمي إلى ثقافة تُكتب فيها اللغة من اليمين إلى اليسار). ويكون خط الزمن متواصلاً غير متقطع وكاملاً. وهذا يعني أننا نستطيع رؤيته ككل، ونستطيع رؤية طريقة ترابط أجزائه.

وبمثل هذه المفكرة العقلية التفصيلية المتاحة، فإن معظم الأشخاص "المراقبين للزمن" يكونون متأكدين وواعين بالزمن. يمكنهم التنبؤ بالمدة التي ستستغرقها الأشياء ويكون تخطيطهم للمستقبل ممتازاً.

الأشخاص الموجهون نحو الماضي يكونون على الأرجح "مراقبين للزمن"...
هم يستطيعون رؤية الماضي بدلاً من طرحه خلفهم، بعيداً عن أنظارهم.

وهذه النوعية من الأشخاص تهوى هذه الخطط الجذابة والمتكاملة لإدارة الوقت مما يجعل زملاءهم "المستغرقين في الزمن" يصرخون لأنه ليس لديهم الإدراك الجيد للزمن الذي يتيح لهم إدارة النظام بسعادة. لدي زميل "مراقب للزمن" لا يرتدي ساعة، ولكن عندما تسأله عن الوقت، يخمن كم الساعة، ويعطيك التوقيت لأقرب ثلاثين ثانية، ودائماً ما يصيب تخمينه.

وماذا عن "مراقبة الزمن"؟ هناك عيب. إن الأشخاص "المراقبين للزمن" لديهم كثير جداً من الوعي بالماضي والمستقبل لدرجة أنهم يجدون صعوبة كبيرة في العيش في اللحظة الحالية. هم دائماً يتذكرون أو يخططون أو يحلمون؛ وهذا يمكن أن يعني أن الاستمتاع بالحاضر هو شيء يجدون أنه من الصعب تحقيقه.

عندما تتضارب مفاهيم الزمن

هب أنك تتعامل مع شخص "مستغرق في الزمن" بشكل بالغ. فإذا كانت هذه ليلته التي ينبغي عليه أن يقوم فيها بطهو الطعام خلالها، فلتتوقع منه أن يتأخر. وإذا جاء دوره في إدارة اجتماع معين، فإن الاحتمال الأكبر أن يعجز عن الالتزام بالوقت المخصص له. كيف تتعامل مع مثل هذه النوعية؟

- كن صبوراً عندما تجد أن الشخص "المستغرق في الزمن" يغلب عليه التأخر. فنادراً ما يعرف كم الساعة أو كم المدة التي تستغرقها الأشياء، لذلك كن على علم بهذا وخطط له.
- لا تتوقع منه إدارة الوقت. فهو لا يستطيع رؤية المستقبل بوضوح لذلك فإنه يجد مشقة في التخطيط له؛ قد يكون لزاماً عليك أن تقوم بهذا من أجله.
- لا تظن أو تشعر أنه أعرض عنك إذا هو فقد التركيز، فإنه قد يجد مشقة للاحتفاظ بتركيزه؛ لذلك اجعل شروحك وتوضيحاتك قصيرة وجذابة.
- قدر قدرته على العيش في الحاضر؛ قلده في ذلك وسوف تنعم بحياة أكثر إشباعاً.

وعلى الجانب الآخر ما الذي يمكن أن تتوقعه أو تنتظره من شخص "مراقب للزمن"؟ إنك إذا اختلفت معه في الرأي، فإنه يظل يذكر ذلك لسنوات عديدة. وإذا أرسلت له بطاقات متماثلة لتهنئته بعيد ميلاده لمدة عشر سنوات منفصلة، فإنه يسجل وقت وتاريخ كل منها. وإذا كان

يقوم بتنظيم مشروع معين، فإنه يبالغ في الاهتمام بالمواعيد النهائية لإنجاز الأعمال. كيف تتعامل مع هذه النوعية؟

- كن صبوراً عند التعامل مع هذه النوعية من الأشخاص "المراقبين للزمن" والذين لديهم هوس بالانضباط والالتزام بالمواعيد. هم يشعرون بالاستياء إذا لم تكن حياتهم مجدولة زمنياً؛ فاحترم ذلك فيهم وسر على نفس الدرب.
- لا تتوقع منهم أن ينسوا الأشياء بسهولة. فحياتهم باستمرار أمام أعينهم لذلك فهم يتشبثون بالذكريات، وقد يكون لزاماً عليك أن تقبل ذلك وتتعايش معه.
- لا تطلب منهم العمل في بيئة صاخبة أو تسودها الفوضى. هم يجدون مشقة في التركيز وسط هذه الفوضى؛ لذلك ساعدهم على إرساء النظام.
- قدر قدرتهم على رؤية الزمن كخط متصل؛ قلدهم في ذلك وسوف تحيا حياة أكثر فعالية.

تنوع مثير

أحد أذكى إعلانات المجوهرات التي قرأتها مؤخراً كان إعلاناً عن الماس وكان مكتوباً فيه "هل كنت تشعر بالحب... هل تشعر بالحب... هل ستشعر بالحب دائماً... هذه ماسة لماضيك وحاضرك ومستقبلك". لقد وصفته بالذكاء لأنه ينسجم مع كل الاتجاهات، مع جميع الناس سواء كانوا مرتبطين بالماضي أو بالحاضر أو بالمستقبل.

أنت أيضاً ستؤثر زمناً على آخر سواء كنت "مستغرقاً في الزمن" أو "مراقباً للزمن". هل تفضل الماضي؟ أم الحاضر؟ أم المستقبل؟ أيهم الأهم بالنسبة لك؟ وأيهم يدفعك ويثيرك؟

إذا كان الماضي أكثر أهمية...

إذا كان الماضي أكثر أهمية لك، فأنت تعشق التاريخ والتقاليد. إما لأنك رأيت وعشت الكثير منهما، فالأكبر سناً يكونون موجهين أكثر نحو الماضي من الشباب؛ وإما لأنك لم ترَ أو تعش ما يكفي منهما، فالدول الناشئة تمتدح التقاليد أكثر من تلك التي لديها تاريخ أطول. أو لربما كنت فقط ترغب في التشبث بالأشياء، والماضي من تلك الأشياء. واحدة من أكثر الناس الذين

أعرفهم توجهاً نحو الماضي سيدة لا تكتفي بمجرد الاحتفاظ بكل البرامج المسرحية التي يعود تاريخها إلى عام ١٩٧٢، وإنما تحتفظ أيضاً بكل ملابسها القديمة. ومن خلال التحولات في خطوط الموضة كانت تلتقط من مخزون ملابسها ما يتلاءم مع الصيحة الجديدة في عالم الأزياء.

عندما تكون قادراً على النظر إلى حياتك الماضية برضا، فإن هذا معناه أنك تعيش مرتين. (الكاتب الروماني "ماركوس فاليريوس مارشال" الموجه نحو الماضي)

إذا كنت من نوعية الأشخاص الموجهين نحو الماضي، فالأرجح أنك تجد صعوبة في رؤية المستقبل ووضع أهداف له. لذلك وجه كل جهدك نحو تعلم التفكير في المستقبل وأن تولد لديك رؤىً واضحة لما ترغب في أن تراه.

وقد يكون لديك مشكلة أيضاً في أن تطرح الماضي وراءك وفي أن تتعافى من صدمة تعرضت لها في الماضي. إذا حدث ذلك لك وأردت أن تمضي قدماً وتبدأ العيش في الحاضر من جديد، فإن الإرشاد والعلاج النفسي قد يساعدانك دوماً.

إذا كان الحاضر أكثر أهمية...

إذا كان الحاضر هو الأكثر أهمية بالنسبة لك، فإنك على الأرجح ستعيش أوج تجاربك الآن. سوف تعيش هذه اللحظة مبدداً ذكريات الماضي وغير عابئ بمستقبلك. وغالباً ما تكون روحانياً أو مولعاً بالتأمل. أو لربما كان لديك مرض أو وقع لك حادث أو مررت بتجربة أصبحت فيها حياتك مهددة واجتزت كل ذلك فسعدت لأنك ظللت حياً.

والأشخاص الموجهون نحو الحاضر قلما تجدهم؛ لم أقابل من هذه النوعية سوى واحدة. لقد عرفتها لمدة ٣ سنوات قبل أن أكتشف أنها كانت متزوجة في وقت من الأوقات؛ لأنها لا تعود أبداً إلى ماضيها. حتى عندما تتحدث عن المستقبل، تعلن ببساطة عن شيء جاري القيام به -الانتقال إلى منزل جديد، أو تغيير الوظيفة، أو شراء سيارة جديدة- بدلاً من أن تخبرك عن المستقبل بشكل أساسي. بالنسبة لها ليس هناك من شيء واقعي بالفعل إذا لم يكن يحدث الآن.

عش كل يوم بأقصى ما تستطيع، غير عابئ بغدك فأنت لا تضمنه وغير قابع في أمسك. (الممثلة "جين سايمور" وهي موجهة التفكير نحو الحاضر)

إذا كنت موجهاً نحو الحاضر، فسوف تستفيد من مزيد الإدراك والوعي بالماضي والمستقبل. عليك أن تبذل جهداً للنظر إلى ما مضى وإلى ما هو آت، وأن تستعيد ذكريات حياتك الأولى وأن تولد لديك أحلاماً. وإذا كان هذا يشق عليك –ربما بسبب صدمة حرمتك من مشاعر معينة– فالأرجح أنك في حاجة –مثل الشخص الموجه نحو الماضي– لأن تلجأ إلى الإرشاد النفسي لمساعدتك.

إذا كان المستقبل أكثر أهمية...

هنا أنت دائماً تنظر أمامك. قد تقوم بذلك بصورة مؤقتة لأن لديك حاضراً بائساً. أو قد تفعل ذلك على نحو دائم؛ وإذا كنت كذلك، فالأرجح أنك شخصية حالمة وخيالية وغير واقعية.

وقد ترى أيضاً –باعتبارك موجهاً نحو المستقبل– الماضي على أنه لم يعد ملائماً تماماً. زوجي رجل من هذه النوعية الموجهة بشدة نحو المستقبل ويمكن أن ينسى ما حدث منذ ساعة. كثيراً ما كنت أقضي وقتاً في التفكير في تفاصيل الشجار العنيف الذي وقع بيني وبينه فقط لأكتشف أن ذلك قد محي من ذاكرته؛ حيلة فعالة أحاول باستمرار أن أكتسبها.

اهتمامي كله منصب على المستقبل؛ لأنني سوف أقضي بقية حياتي فيه. ("تشارلز إف. كترنج"، مخترع ذو تفكير موجه نحو المستقبل)

إذا كنت من نوعية الأشخاص الموجهين نحو المستقبل، فسوف تجد نفسك وأنت تحيا حياتك من هدف إلى آخر، مؤجلاً على نحو دائم الحاضر. والأرجح أن تأجيل الإشباع سيصبح أسلوب حياة بالنسبة لك؛ لأنك بالفعل سوف تشعر بالذنب أو عدم الارتياح عند استمتاعك بلحظة يمكن أن تتطلع وتنظر فيها إلى المستقبل وإلى إنجاز الأعمال.

لكن هناك قيمة وأهمية في أن تصرف ناظريك عن المستقبل، فالحاضر والماضي لديهما دروس كثيرة يمكن أن يعلماك إياها. إذن عليك أن تنظر في حاضرك وماضيك؛ فهذا سوف يجعل من تجربة المستقبل وخبراته أكثر إشباعاً.

وقت العمل

$ اثنتان من زميلاتي -كلتاهما مدَربتان في مجال الأعمال- تعملان سوياً كفريق واحد. هما تجيدان العمل معاً. وأحد الأشياء التي تجعلهما تجيدان سوياً هو أن لدى كل منهما استراتيجية زمنية تختلف عن الأخرى.

لذلك فهما تتعرفان على العميل في البداية، وتسجلان بعض التفاصيل والحقائق عنه، وتتناقشان حول ذلك وهما في طريقهما إلى المنزل. ثم بعد ذلك تقوم "ليزا" -امرأة "مراقبة للزمن"- بالتخطيط للدورة التدريبية وتعد المواد الكتابية من قاعدة البيانات. هي تجد أنه من السهل عليها أن تتنبأ بالكيفية التي سيسير عليها التدريب، لأنها تستطيع رؤيته وتصوره أمامها. لذلك فهي تقوم بتوقيت كل شيء وبإعداد تنويعات من التمارين ومواد ووسائل التدريب لتغطية كافة الاحتمالات.

وعندما أتى هذا اليوم كانت "كيت" هي الرائدة. و"كيت" هذه تعد مثالاً تقليدياً للشخصية "المستغرقة في الزمن". هي متمكنة في التفكير في الحاضر والتكيف مع ما يحدث في اللحظة الآنية، وتطيح بأي شيء يعترض طريقها.

بالطبع، فإنها لم تكن تستطيع أن تساير التخطيط الواعي المسبق للدورات التدريبية والذي تحرص عليه "ليزا"، وكذلك فإن "ليزا" لم تكن تستطيع أن تقوم بالاستجابات الفورية التي يتطلبها التدريب. لكن عملهما سوياً ودوراتهما التدريبية تعمل في نظام كآلية الساعة، قبل التدريب وأثناءه وبعده.

هذا مثال تقليدي لكيفية احتياج أغلب مواقف العمل إلى كلا النوعين من البشر، "المستغرق في الزمن" و"المراقب للزمن"، ولكن كل يؤدي دوراً مختلفاً عن الآخر بوجه عام.

إذا كان ميلك قوياً نحو الاستغراق في الزمن...

- فإنك ستكون عظيماً في الوظائف النشطة والمثيرة بدرجة طفيفة مثل التمريض، ووظائف الاستقبال، والتسويق، والصحة العقلية؛ والتي تتطلب جميعها منك أن تكون استجابتك في الحاضر وفي اللحظة الآنية. والأرجح أنك لن تلتفت كثيراً إلى الصحيفة الخاصة بساعات العمل لكنك تستعيض عن هذا بقدرتك على الوفاء بما يُطلب منك دون تخطيط أو إعداد.

إذا كان ميلك قوياً نحو مراقبة الزمن...

- فسوف تكون أفضل أداءً للوظائف التي تحتاج منك إلى وعي وإدراك للزمن؛ إداري، أو محاسب، أو منظم مؤتمرات. إضافة إلى ذلك، إذا كنت تفضل المستقبل ووضع الأهداف، فإن ذلك سيكون جانباً من جوانب القوة في شخصيتك؛ وإذا كنت تفضل الماضي، فإن أي شيء يتضمن مراجعة أو فحصاً أو تمحيصاً أو تدقيقاً سيضيف إلى قوتك.

إشارة أخيرة: تشخيص فوري ٢

كي تعرف ما إذا كان شخص ما "مستغرقاً في الزمن" أو "مراقباً للزمن"، راقب حركات يده.

إن الشخص "المستغرق في الزمن" سوف يشير بيده إلى الوراء عند التعبير عن الماضي وإلى الأمام عند التعبير عن المستقبل. أما الشخص "المراقب للزمن" فسوف يشير إلى أحد الجانبين (عادة جهة اليسار) عند التعبير عن الماضي وإلى الجانب الآخر (عادة جهة اليمين) عند التعبير عن المستقبل.

لقد تعاملت ذات مرة، عبر الهاتف، مع زميلة جعلتني قدرتها على التفكير في لحظة الحاضر على قناعة من أنها شخصية "مستغرقة في الزمن". لقد راقبتها في أول لقاء جمع بيننا وأنا مذهولة وهي تشير بيدها إلى الأمام عندما تتحدث عن الموعد النهائي المقبل لإنجاز مهمة معينة، وإلى الخلف عندما تتحدث عن العيد الماضي. كل هذا برهن على صحة فروضي.

غابة أم شجر:
استراتيجية الصورة الكلية/التفاصيل

٨ عندما نتلقى معلومات -من خلال استماعنا إلى قصة، أو قراءتنا لتقرير، أو الاستماع إلى آخر الأخبار- فإن كلاً منا لديه طريقة مفضلة للقيام بذلك، طريقة أسهل ومعتادة أكثر بالنسبة له، طريقة تتيح له فهم المعلومات بسرعة أكبر وبصورة ممتازة. فقد نبحث عن الصورة الكلية ثم نتخيل التفاصيل بعد ذلك. أو ربما نحتاج إلى جمع التفاصيل، ثم نبني الصورة الكلية في أذهاننا.

الصورة الكلية أولاً ثم التفاصيل

إذا كنا نفضل الصورة الكلية قبل التفاصيل، فإننا نبدأ بالفكرة الرئيسية ونركز عليها. فقط بمجرد أن نحصل عليها، نبصر كل جزء من أجزائها الدقيقة في مكانه. نحن هنا نخطط ونرسم خريطة كلية للأشياء بوجه عام قبل أن نبدأ في التفكير في التفاصيل الدقيقة، كما أننا نتخذ قرارات تتعلق بالأساسيات قبل التفكير في النقاط الدقيقة.

هل ترغب في التعرف على استراتيجيتك الشخصية؟ انظر قسم "استبيانات".

أيضاً إذا كانت هذه وجهتنا، فإننا لا نهتم مطلقاً بالأمور الدقيقة بالفعل؛ مثل "ألبرت أينشتين"، ننزع إلى التفكير في القوانين العامة، ونعتبر الباقي مجرد تفاصيل. لكن الأشياء المجردة والأفكار والأهداف والمفاهيم والرؤى هي التي تثيرنا وتشعل حماسنا. وبذلك ينصب اهتمامنا على الخطط طويلة الأجل سنة بعد أخرى وليس يوماً بيوم. وهكذا فإن التفكير في الألفية الجديدة يثيرنا، لكننا ننزعج ونتضايق من الحديث عما سيحدث بعد الغداء. وهذا يمكن أن يكون محبطاً بالنسبة لمن حولنا من الناس، والذين يحتاجون منا أن نهتم بالتفاصيل من وقت لآخر، كإخراج القطة، أو شراء اللبن، أو ملء صحيفة ساعات العمل، أو تذكر أن اليوم عيد ميلادهم!

التفاصيل أولاً ثم الصورة الكلية

إذا كنا نفضل جمع التفاصيل أولاً ثم الصورة الكلية، فإننا نبدأ بالأشياء الدقيقة ومنها نستنتج الهيكل الكلي الذي يجمعها. أخبرنا عن الأجزاء التفصيلية والدقيقة وسوف نبني من خلالها نتيجة عامة نصل من خلالها إلى المفهوم الرئيسي. أخبرنا عن سبعة آلاف وخمسمائة واثنتين وأربعين شجرة وسوف نتوصل إلى نتيجة مفادها أنك تتحدث عن غابة.

أو أعطنا قائمة، جدولاً زمنياً، أو علبة أزرار، أو كومة من الأوراق وسوف نسعد لأننا بصفتنا أشخاص مهتمين بالتفاصيل نحب إعادة التنظيم والتنسيق، وبذلك نضع جميع الأجزاء الصغيرة في مواضعها. كما أننا نحب سرد أحداث القصة بشكل متسلسل.

هناك عيب واحد في أن تكون من نوعية الشخصيات التي ينصب تركيزهم على التفاصيل؛ فقد ترعبنا الصورة الكلية بالفعل لضخامتها. سوف نرتبك أو نشعر بالحيرة أو عدم السعادة أو عدم الاهتمام بأي شيء مجرد، أي شيء يبدو من المستحيل التفكير فيه بصورة تفصيلية مثل "تضاعف أرقام المبيعات". نحن نرغب في تحليل الأعمال والمشروعات تفصيلياً وبخطة تقوم على أساس التركيز على كل نقطة قبل أن تتخذ أي إجراء.

وكما تقول الطرفة القديمة "أعطني فيلاً وسآكله"؛ لكننا هنا سنأكله على نحو قضمة في كل مرة.

١٥٪ من الناس يفضلون الاهتمام بالتفاصيل أولاً ثم بالصورة الكلية،
و ٦٠٪ منهم يفضلون الاهتمام بالصورة الكلية أولاً ثم بالتفاصيل،
و ٢٥٪ منهم يجمعون بين الاثنين.

إليك مثالاً

كي أوجز ما سبق، إليك الكيفية التي تتعامل بها كل من الشخصية التي ينصب تفكيرها على التفاصيل والشخصية التي تشغلها الصورة الكلية، حيال طهو الطعام (أنا أعرف ما أقوله، فلقد اعتدت أن أعيش في شقة واحدة مع كلٍ من النوعين).

بالنسبة للشخصية المهتمة بالتفاصيل، فإنها تجلس في بداية كل أسبوع، وتخطط لقوائم الطعام لكل مساء، وتعد قائمة بالمكونات التي تحتاج إليها، وتراجعها كي تتبين ما إذا كانت

هذه المكونات لديها، ثم تذهب إلى السوبر ماركت وتراجع كل شيء وتفحصه جيداً وهي تشتريه، وفي كل مساء تتأمل الوصفة المناسبة، وتضع المقادير المناسبة بدقة ثم تطهو الوجبة.

أما الشخصية التي تهتم بالصورة الكلية فهي تشتري مخزونها من الأشياء من الأرز، والجوز، والفول، والصلصات كل ثلاثة أشهر من محل بيع الأطعمة الصحية الموجود بالحي. وفي كل أسبوع تراجع ما لديها وتأخذ منه ثم تقوم بطهو الوجبة في الوعاء وهكذا الحال طوال الأسبوع.

الجمع بين كلتا الرؤيتين

❀ المغني "ميك جاجر" قائد فرقة "رولينج ستونز" ليس فقط واحداً من أعظم نجوم موسيقى "الروك" في العالم بل هو أيضاً رجل أعمال ذو ثروة فاحشة. عند سؤاله عن سبب نجاحه رد بقوله: "أنت في حاجة إلى عين تبحث عن التفاصيل... لكن لا يجب عليك أن تغفل عن الصورة الكلية التي لديك في الأساس"، هذا صحيح تماماً يا "ميك".

وباختصار، فإن معظم الشخصيات الفعالة والناجحة مثل "جاجر" تسعد بكل من الصورة الكلية والتفاصيل، بكل من المفاهيم المجردة والدقائق؛ لأن مثل هذه النوعية من الناس يمكن أن ينتقلوا من أحد الاتجاهين إلى الآخر، ثم يعودون إلى الأول ثانية.

لذلك إذا رأيت أنك تميل إلى أحد طرفي المقياس أكثر من الآخر، فلتتحرك. قم بتنمية الاتجاه الآخر.

إذا كنت مهتماً أكثر بالصورة الكلية للأشياء، فتعلم طريقة التوجه نحو التفاصيل

- المهتمون بالتفاصيل من الناس يشعرون بسعادة غامرة وإثارة كبيرة عند الانتهاء من كل مهمة. لذلك فهم يعشقون تعدد المهام البسيطة! اكتسب هذه المهارة من خلال إعداد قائمة بأجزاء المهمة ثم احتفِ بإنجاز كل جزء منها، وميزه بقلم ذهبي أو قم بمحوه أو استخدم أي طريقة تشعرك بالسعادة وبالارتياح.

- المهتمون بالتفاصيل يجعلون للأجزاء الممتعة الأولوية. هم ينجزون أجزاءً كبيرة وممتعة من المهمة الموكلة إليهم في سعادة مدركين أن بقية المهمة تحت التنفيذ. لذلك لا تجبر نفسك على التعامل أولاً مع أشق أجزاء أي مشروع، بل ابدأ بإنجاز الأجزاء التي تستمتع بها.

- المهتمون بالتفاصيل يكافئون أنفسهم باستمرار، ليس فقط كل عدة شهور ولكن كل عدة دقائق. لذلك لا تنتظر حتى نهاية المهمة للاحتفاء ولكن امنح نفسك احتفاءات منتظمة، كدعوة نفسك على فنجان من القهوة أو على السير في ساحة المدينة، أو تخيل أنك تربت بيدك على كتفك، عندما تنجز أجزاء من المهمة.

إذا كنت موجهاً نحو التفاصيل بشكل أكبر، فتعلم طريقة رؤية الأشياء بصورتها الكلية

- المهتمون بالصورة الكلية يقومون بتبسيط الأشياء من خلال اتخاذ القرارات التي تتعلق بالأساسيات. لذلك إذا كان لديك قرار أساسي تود اتخاذه ولم يُجد مع إعداد قائمة بالإيجابيات والسلبيات، فاسأل نفسك ما الأساس أو المبدأ الذي سيتأثر جراء هذا القرار؟ ما المغزى؟ وما الصحيح؟ حاول أن تجد مبدأً أساسياً يوجه قرارك وسوف تنتظم وتتناسق استراتيجياتك التفصيلية المتألقة لمساعدتك على تطبيق قرارك.
- المهتمون بالصورة الكلية للأشياء غالباً ما يختارون أحد خيارين عن طريق تخيل كل خيار منهما في صورته الكلية. ولذلك إذا كنت مضطراً لأن تختار، فلتفكر في فكرتين تمثلان النتائج المترتبة على كل خيار. سوف يُشعرك أحدهما بمشاعر أفضل من الآخر. اختر هذا، ثم استخدم مهاراتك التفصيلية للاستفادة من هذا الخيار بشكل عملي.
- المهتمون بالصورة الكلية للأشياء يحفزون أنفسهم من خلال التركيز على أهم جانب من أي هدف. لذلك في المرة القادمة التي يكون لديك هدف تحمله في عقلك، أتح لنفسك فرصة الاستمتاع بتخيل إلى أي مدى سيكون هذا أمراً طيباً دون شك، ثم اجعل ذلك يحفزك للمضي قدماً.

عند تلقي التعليمات

أنت تتلقى التعليمات للقيام بمهمة ما: من رئيسك الذي يريد منك القيام بمشروع كبير أو من شريك حياتك الذي يريد منك أن تقوم بالتسوق من أجله. وأياً كان الأمر، إذا كنت ترغب دائماً في أن تقوم بالعمل الموكل إليك على نحو طيب –دون أن تقضي وقتاً عسيراً– فكن واعياً بالصورة الكلية وبالتفاصيل. هذا أمر ضروري لأنه إذا كان الشخص الذي يوجه إليك تعليمات مهتماً بالصورة الكلية، فأنت في حاجة للتعامل مع الكيفية التي تتلقى بها التعليمات منه

بطريقة معينة. وإذا كان الشخص الذي تتلقى منه التعليمات مهتماً بالتفاصيل، فأنت في حاجة للحصول على التعليمات منه بطريقة مختلفة تماماً. فإذا تعاملت مع الأمر بطريقة خاطئة، فسوف ينتهي بك الحال أن تجد نفسك حائراً ومرتبكاً وعاجزاً عن التفكير الواضح بسبب الصدمة (وهكذا سيجد نفسه هو أيضاً).

عند التعامل مع من يصدرون التعليمات ويركزون على الصورة الكلية للأشياء

- دعهم يتحدثوا أولاً عن الهدف الكلي أو الشامل وحمسهم له. سوف يجدون هذا أمراً سهلاً؛ فهو أكثر ما يستمتعون به. اجعلهم يخبروك بتفاصيل واضحة فقط عن الكيفية التي سيعرفون بها أن العمل قد أنجز، وما الذي ستقدمه لهم، وما الذي سيسعدون به.

- لا تضيق الخناق عليهم بالتفاصيل من البداية؛ تحدث بوجه عام عن الأفكار والمفاهيم. وعندما تنتقل إلى التفاصيل، اختر التوقيت المناسب؛ فعندما يُعطى هؤلاء المهتمون بالصورة الكلية تفاصيل دقيقة وكثيرة قبل الأوان، فإنهم يغرقون فيها. لذلك توقف من وقت لآخر كي تلخص لهم ما يحدث بصورة إجمالية.

- عندما تنتهي من أداء المهمة التي طلبوها منك، لا تتوقع منهم أن يراجعوا ويفحصوا كل تفصيلة من التفصيلات؛ فالأرجح أنهم قد فقدوا الاهتمام. لذلك كن مستعداً لأن تقوم بمراجعة التفاصيل وفحصها بنفسك.

- يبدأ هؤلاء المهتمون بالصورة الكلية للأشياء فقط بفكرة عامة عما هو مطلوب لذلك؛ قد لا يتضح الخطأ على المستوى التفصيلي إلا بعد أن تسير في المهمة وتتقدم فيها. وإذا كان الأمر كذلك، فلتحتفظ بهدوئك ولتكن مستعداً لأن تقوم بالتصحيح والتقويم بشكل أكبر في هذه المرحلة.

- الشخص الموجه نحو الصورة الكلية ويصدر لك التعليمات قد يستحسن عملك، ولكن يأخذ ما أنجزته ليعطيه لمساعد أكثر إدراكاً ووعياً بالتفاصيل كي يتوصل إلى نقد دقيق ومحدد لعملك. لا تنزعج ولا تفزع، فقط غير استراتيجياتك وتعامل مع هذا الشخص الجديد على أساس كون تفكيره موجهاً نحو التفاصيل؛ لأنه من المؤكد أن يكون كذلك.

عند التعامل مع من يصدرون التعليمات ويركزون على التفاصيل

- اجعلهم يتحدثوا بدقة عن الكيفية التي يرون بها المنتج النهائي وحمسهم له. قد تشعر بحالة من الارتباك وأنت تُمطر بوابل من التفاصيل والشروح والوصف والأمثلة. لكن لابد أن تبقى شجاعاً وثابتاً رغم الصعاب؛ فهم يحتاجون إلى القيام بهذا حتى يحققوا الوضوح لأنفسهم.

- بمجرد أن ينتهوا من شرح وتوضيح أي شيء، يحين الوقت الذي ينبغي فيه أن تعود وتلخص ما تم شرحه وتوضيحه من أجلهم ومن أجلك أيضاً، حتى تؤكد لهم أنك فهمت بالفعل ما يقولونه.

- تنبه إلى أن من يصدرون الأوامر من المهتمين بالتفاصيل يبالغون في السيطرة على أدق العناصر ويرغبون في تحمل المسئولية. لا تحبطهم أو تصدمهم، فقط قم بإعداد قائمة بما تقوم به، واحصل على استحسانهم للعمل، ثم حدد ثلاث أو أربع مراحل رئيسية والتي ستعطي خلالها تقريراً بين الحين والآخر حتى تتيح لهم فرصة فحص ومراجعة عملك. هذا سيبقيهم سعداء، ويجنبك أعباءهم.

إنها خطوة بسيطة يخطوها إنسان، ولكنها بمثابة قفزة هائلة للجنس البشري.

("نيل أرمسترونج" وهذه مقولته التاريخية والتي تركز على التفاصيل أولاً ثم الصورة الكلية وقد قالها بخصوص هبوط مركبة الفضاء "ابوللو" على سطح القمر)

هناك حتى خيار أفضل، وهو أنك تستطيع ببساطة أن تدع الذين يصدرون التعليمات ويهتمون بالتفاصيل يقومون بالمهمة المنوطة بك من أجلك؛ لأنهم إذا أتيحت لهم نصف الفرصة، فسوف يؤدونها لك.

هناك سيدة أعرفها تعمل كاتبة إعلانات ولديها عميل مهتم للغاية بالتفاصيل. وعندما يتصل بها هذا العميل ويطلب منها أن تقوم بمهمة كتابية، فإنه يعرف بالتحديد وبدقة ما يريده ويرغب فيه، لذلك فإنها وبكل بساطة تقوم بتدوين الملاحظات عن كل شيء يقوله بنفس الترتيب الذي يخبرها به. بعد ذلك تنتهي المكالمة الهاتفية معه وتكتب ملاحظاتها، وتضيف فقرتين مثيرتين في البداية والنهاية. ثم تعيد إرساله إليه بالبريد الإلكتروني.

ويسعد العميل بذلك لأنه حظي بالضبط على ما كان يفكر ويرغب فيه.

وتسعد زميلتي هذه لأنها تقاضت أتعاباً طيبة نظير أن قامت بمجرد تدوين الملاحظات.

أية وظيفة؟

$ معظم الوظائف تجمع بين الرؤية الكلية والرؤية التفصيلية. فأنت تقوم بحفظ الملفات وترتيب الأوراق (مهمة تفصيلية) وكتابة بعض الخطابات (مزيج من الرؤيتين) والتخطيط لمشروع أو عمل معين (رؤية كلية). وطالما أنك لا تبالغ في اهتمامك بإحدى الرؤيتين أو الأخرى، فإن أغلب الوظائف سوف تناسبك. سوف تكون قادراً على الانتقال بين التفاصيل والتفكير الشامل المطلوب منك.

لكن إذا كنت تبالغ في الاهتمام بالتفاصيل وتجد مشقة في التفكير في الأمور بصورة كلية، فسوف تكون في حاجة إلى وظيفة تستطيع أن تتعامل فيها مع كثير من العناصر التفصيلية وسوف تشعر بإثارة كلما انتهيت من مهمة من المهام المدرجة في جدول أعمالك اليومي. ما رأيك إذن في العمل بمركز اتصالات أو بتسجيل الحسابات والفواتير على الكمبيوتر.

وإذا كنت مهتماً بالرؤية الكلية على نحو بالغ وتجد صعوبة في التفكير أو في رؤية التفاصيل، فسوف تكون في حاجة إلى العمل بوظيفة تتضمن تفكيراً عاماً أو سياسة أو استراتيجية شمولية أو اتجاهاً كلياً شاملاً. لقد سمعت عن واحدة من سلسلة الشركات التي تمنح حق الامتياز لبيع منتجاتها وقد أعلنت عن حاجتها إلى قادة ذوي رؤية كلية؛ بدأ أصحاب هذه الشركات طلب الالتحاق بالوظيفة الإدارية بهذا السؤال: "ما الصورة والكيفية التي تود أن يذكرك الناس بها بعد موتك؟". سؤال ظريف، إذ لا أحد يُقصر تفكيره على التفاصيل يمكن أن يجيب بطريقة طيبة عن مثل هذا السؤال الذي يتسم بالعمومية وبالرؤية الكلية.

وأخيراً، لا تقع في مصيدة التفكير في أنه لكي تقوم بوظيفة أو بعمل مبدع، فأنت في حاجة لشخصية ذات رؤية كلية للأشياء. بالتأكيد فإننا نميل إلى الاعتقاد بأن الفنانين أو الكتاب لديهم أفكار كبيرة وشمولية، لكن التفكير الإبداعي غالباً ما يبدأ بالتفاصيل. الكاتبة "جين أوستين" شبهت موهبتها في الكتابة بالقدرة على الرسم بفرشاة رفيعة على قطعة من العاج عرضها بوصتان. لقد قال الفنان "فنسنت فان جوخ" ذات مرة: "الأشياء العظيمة يتم الوصول إليها من خلال عدد من الأشياء الصغيرة توضع جنباً إلى جنب".

لذلك إذا كنت ذا شخصية موجهة بالتفاصيل، فلا تظن أنك تعجز عن أن تكون مبدعاً. فإذا كانت التفاصيل مهمة بالنسبة لـ "أوستين" و"فان جوخ"، فهي مهمة ومفيدة بالنسبة لك أيضاً.

ما رقمك السحري؟

إليك نوعاً مثيراً من التفكير الذي يقوم على الرؤية الكلية والتفصيلية.

عندما نقوم بتنظيم أفكارنا، فإننا نقسمها في العادة إلى مجموعات. فإذا كنت تنتهج التفكير الشمولي والرؤية الكلية للأشياء، فسوف تميل إلى تقسيم الأشياء إلى عدد صغير من المجموعات، وسوف تشعر بالارتياح بعدد قليل من الأفكار. أما إذا كنت تفكر بطريقة تفصيلية، فسوف تميل إلى تقسيم الأشياء إلى عدد كبير من المجموعات وسوف تشعر بالارتياح بعدد كبير من الأفكار.

هذا الرقم الذي يشعرك بأكبر درجة من الارتياح معروف بـ "الرقم السحري" (في فرعي الخاص بعلم النفس).

رقمك السحري هذا يؤثر على الطريقة التي تنشط وتتصرف بها. الرقم السحري لزوجي هو ثلاثة. هو لا يهوى إعطاء ثلاثة أمثلة عندما يتحدث في أمر ما فحسب، وإنما يقوم أيضاً بتنظيم كل عمل وكل مشروع يبدأ بتقسيمه إلى ثلاثة أقسام. هو يدعي أن رقم "اثنان" يولد الصراعات، في حين يعتبر أن رقم "أربعة" كبير جداً. بالطبع هذا بالنسبة له.

وعلى النقيض من ذلك، لدي زميلة تفكيرها موجه بقوة نحو التفاصيل. فإذا كان بالقائمة خمسون أمراً أو شيئاً ينبغي عليها القيام بها، تجد أن ذلك أمر سهل وبسيط. وإذا كان هناك مائة شيء يرجى إتمامه وفحصه ومراجعته، فليست هناك مشكلة. وينتهي الحال بزملائها المهتمين بالصورة الكلية للأشياء أن يشعروا بالأسى والحسرة لأنها تعطي الكثير من البراهين والأدلة لإثبات صحة رأيها. إنها تتسم بالسرعة الفائقة.

ولأن الأرقام السحرية تختلف كثيراً لدى الناس، فهناك مشكلة في الحقيقة. باختصار، يمكن أن تشعر بعدم الارتياح إزاء شخص ما، ويمكن أن يشعر هو بعدم الارتياح إزاءك. هب أن رقمك السحري هو "اثنان" ورقمه "اثنان وعشرون". سوف تشعر بالعجز والانهزامية لأنه يعطي

عدداً هائلاً من الأمثلة فتشعر بالحيرة والارتباك. وسيشعر هو بخيبة أمله فيك لأنك لا تعطيه أبداً ما يكفي من الأمثلة فيشعر بالحيرة والارتباك هو الآخر.

لذلك عليك أن تحدد الأرقام السحرية للآخرين. أسرع طريقة لذلك هي أن تطلب منهم أن يشرحوا لك شيئاً ما، وانظر عدد الأمثلة التي يعطونك إياها. غالباً ما سيشيرون إلى كل نقطة أو رؤية من خلال الإيماء باليد، لذلك تستطيع عد الحركات والإنصات إلى الكلمات أيضاً. (إذا صدر عنهم عدد هائل من الحركات البسيطة لدرجة أنك فقدت القدرة على العد، فهذا يعني أن رقمهم السحري كبير بالفعل).

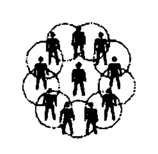
بمجرد أن تعرف الرقم السحري الخاص بشخص ما، تعامل مع هذا الوضع. فإذا كان لديه رقم صغير، فلا تثقله بكثير من النقاط ولتكن هذه النقاط عامة وقليلة. أيضاً لا تعرض عليه كثيراً من التفاصيل والأمثلة. وإذا كان رقمه السحري كبيراً، فلتتوقع أنك ستقوم بإعطائه الكثير من التفاصيل والأمثلة قبل أن يفهم الأمر ويشعر بالارتياح إزاءه.

إشارة أخيرة: اقتراح لرواية القصة ١

سواء كنت تروي حدوتة قبل النوم لطفلك الذي عمره دون الخامسة أو تروي تفاصيل عمل إلى غرفة مليئة بمديري الإدارة، فلتبدأ بإعطاء إطار عام وشامل حتى يسعد هؤلاء المهتمون بالصورة الكلية للأشياء: "ذات مرة، وفي مكان بعيد جداً...".

ثم انتقل بسرعة إلى الأمثلة لإشباع رغبة هؤلاء الذين تشغلهم التفاصيل. "كانت هناك فتاة صغيرة تعيش في الغابة، وكان عندها قطتان صغيرتان بيضاوان لدى كل منهما عينان أكثر زرقة من البحر". إذا مل السامعون التفاصيل، فلتنتقل سريعاً إلى الأمور العامة ثانية. أما إذا ظلوا على ثباتهم وصبرهم مع ما تعطيه لهم من تفاصيل، فلتستمر في القصة بشكل تفصيلي.

وعندما تختتم القصة، عد إلى الصورة الكلية: "وعاشوا جميعاً في سعادة إلى الأبد...".



التوازن أم التحول: استراتيجية الثبات/التغيير

٩

جميعنا يحتاج إلى بعض الاستقرار في حياته كي يشعر بالأمان والاطمئنان. وكلنا في حاجة إلى بعض التغيير في حياته كي يبقى مهتماً ومشاركاً. لكن معظمنا لديه تفضيل لأحدهما في أعماق شخصيته. إذن فنحن نلحظ ما هو متشابه أو نسجل ما هو مختلف. نحن نشعر بسعادة أكبر إذا كان هناك استقرار، أو بالإثارة والسعادة الغامرة إذا كان هناك تنوع أو اختلاف. نحن نشعر بعدم الارتياح عندما تتغير الأشياء، أو بالقلق عندما تظل الأشياء على نفس حالها.

هل ترغب في التعرف على استراتيجيتك الشخصية؟ انظر قسم "استبيانات".

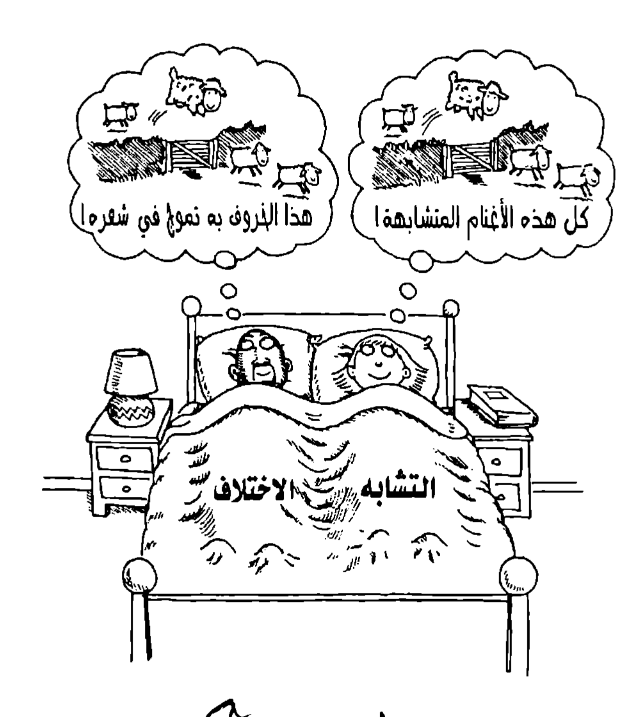
أكثر ميلاً نحو الثبات

إذا كنا نحبذ الاستقرار والثبات، فالأرجح أننا سنركز على ما هو مماثل وموافق ومنسجم. وبخصوص التفكير، فإن ما نفعله هو أن ننظر إلى الوراء ونرى ما حدث من قبل، وننجذب نحوه مرة أخرى لأننا نعرف أنه يجدي. لذلك فنحن نذهب إلى نفس الفندق عاماً بعد عام. ونفضل الملابس التقليدية. ونعيش ونقضي جل وقتنا مع نفس الجماعة التي عرفناها منذ أيام الدراسة الجامعية. ولهذا السبب، فإننا نشعر على المدى الطويل بعدم الارتياح إزاء التغيير. ليس هناك من مكان مثل البيت؛ مفضلين نفس البيت الذي عشنا فيه لعقود طويلة. سوف نتردد قبل تغيير وظائفنا، وسوف نجد مشقة في التكيف إذا حدث وانتهت علاقة طويلة الأمد.

أكثر ميلاً نحو التغيير

إذا كنا نحبذ التغيير، فالأرجح أننا سنهتم بما هو مختلف وجديد وبديل، ونكره ما حدث من قبل وما هو قديم وما هو مماثل. شعارنا في ذلك شعار "ماي وست": "عندما أختار بين شرين، دائماً ما أختار هذا الذي لم أجربه من قبل".

نحن هنا من نوعية الأشخاص الذين يذهبون إلى نادٍ جديد ليل كل جمعة، ويتبعون الموضات ويشترون أحدث الأجهزة. لهذا السبب فإن التنوع هو مصدر الإثارة في حياتنا على المدى الطويل. لذا فإننا نشعر بالأسر إذا استمرت علاقة أكثر من عدة شهور. وقد لا نشعر بالسكون أو بالراحة بمجرد أن نستقر في شقة جديدة. أو قد يكون حالنا مثل حال زميلتي هذه التي هوت تغيير الوظائف حتى إنها قررت أن تعمل في وظائف مؤقتة (بحيث يتم الاستعانة بها فقط أثناء تغيب موظف معين أو بسبب ضغط العمل). لكنها اعتادت على ذلك. مرت عشرة أعوام الآن وقد عملت بـ ٥٢ وظيفة وهي تقول إنها شبه مستعدة لأن تعمل في وظيفة ثابتة. أراهن أنها لن تستمر سوى عام، وبعده سترغب في التغيير.



كن واعياً كي لا تخلط بين الميل نحو التغيير والبحث عن الإثارة (انظر الفصل ٥). صحيح أن بعض من يبحثون عن الإثارة يحبون التجديد، لكن الكثيرين منهم لا يحبونه. فقد يحبون نفس النوعية عن المغامرة مراراً وتكراراً. وصحيح أن كثيراً من المهتمين بالتغيير يحبون الإثارة العالية؛ لكن الكثيرين منهم يتجنبون البحث عن الإثارة خوفاً من خطورته البالغة.

الموقف

بوجه عام، فإن معظم الناس يرغبون في بعض الثبات والاستقرار مع قليل من الاختلاف والتغيير؛ بعبارة أخرى، الثبات والاستقرار في الحياة مع قليل من التنوع. وعندما يتم الإكثار مما هو قديم وتقليدي على نحو بالغ يشعر الناس بالملل. وعندما يتم الإكثار مما هو جديد على نحو بالغ يشعر الناس بعدم الاطمئنان.

إضافة لما سبق، فإن الأمر يختلف من شخص لآخر حسب الموقف، لذلك فإن المرء قد يكون مهتماً بالتغيير فيما يتعلق بملابسه، وبالثبات في أحذيته؛ هو يشتري ثياباً جديدة كل أسبوع ويرتدي نفس الحذاء المريح كل يوم. وقد يهوى الشخص الثبات والاستقرار فيما يتعلق بوظيفته ويحب التغيير في علاقاته؛ يظل يعمل بنفس الشركة ٣٠ عاماً، ولكن يخوض خمس زيجات.

وهذا النمط يمكن أن يتأثر بالحالة النفسية أو المزاجية. أحد زملائي يميل إلى التغيير في حياته. ولكن عندما يكون متعباً أو مضغوطاً، فإن حبه للاستقرار والثبات يكون له التأثير الأكبر. تقول زوجته إنه في يوم الإجازة، يرغب دائماً في الذهاب إلى مطاعم لم نجربها من قبل. ولكن في نهاية أسبوع شاق من العمل، يفضل تناول وجبة العشاء أمام التليفزيون معنا ويستمتع أيضاً بها كما يستمتع بالتغيير.

كذلك فإن الشخص الموجه نحو التغيير قد يتجه نحو الثبات والاستقرار خلال مسيرة حياته. ويكون السبب التقليدي لذلك هو إنجاب أطفال. فالمرء قبل تكوينه أسرة يعشق التجديد والتنوع، وبمجرد دخول ثلاثة أطفال تحت سن الخامسة في حياته، فإنه سيرغب فجأة في شيء من الروتين القديم المعتاد حتى لا يصاب بالجنون؛ لأن حياته أصبحت تتطلب منه الكثير.

وهذا أحد أسباب اعتياد الأزواج الذهاب إلى النوادي واعتياد الآباء المكث في البيت!

تغير، لا تتغير!

إن التغيير والثبات يؤثران بشكل كبير على العلاقات الشخصية خصوصاً في حياتك المنزلية والأسرية. لا بأس من كون زميلك أو رئيسك في العمل أو أحد موظفيك يهوى التجديد أو الثبات، كل ما هنالك أنه بإمكانك الانصراف عن ذلك.

لكن إذا كانت شقيقتك أو رفيقك في الشقة -أو على الأخص شريك حياتك- عند أحد طرفي النقيض (التغيير أو الثبات)، فسوف تتأثر كثيراً بتغيير وظيفته التي يتقاضى فيها أجراً طيباً، كل ستة أشهر؛ أو سوف يصيبك نفس التأثير إذا رفض تغيير مهنته حتى بالرغم من أنها -من وجهة نظرك- انقضى زمانها منذ عقود.

لذلك فإنه يمكن أن يكون من الأصح أن تختار أصدقاءك وأحباءك الذين لديهم نفس خياراتك فيما يتعلق بالثبات أو بالتغيير.

بالتأكيد، فإن هذا ما قد فعله "جوردن" و"ريتا". لقد قاما بتغيير مسكنهما -دون أدنى خلاف بينهما مطلقاً- ٤٣ مرة خلال الـ ٤٧ سنة الماضية؛ ولقد كانت أطول مدة أقاما خلالها بأي مكان أربع سنوات، وأقصرها يوماً واحداً. فبكل بساطة فيما يتعلق بالمسكن، هما مشتركان في ميلهما نحو التغيير بصورة لافتة. وإن لم يكونا كذلك لتم طلاقهما منذ وقت طويل.

لكن -وعلى العكس من جوردن" وريتا- قد تنجذب نحو شخص ما لديه اتجاه مكمل لاتجاهك وليس مماثلاً له. وهذا هو الاحتمال الأكبر؛ لأن البشر يتبعون النظرية التي تقول: "الأشياء المختلفة تتجاذب". وحينئذ سيكون لزاماً عليك أن تبحث عن طرق لتنظيم حياتكما حتى لا ينزعج أو يغضب أحدكما من الآخر.

عندما يهوى شريك حياتك التغيير وتهوى الاستقرار

- شريك حياتك يحب التجديد ويكره الروتين، ويرغب في أن يفعل الأشياء بشكل مختلف في كل يوم، وهو يهوى أيضاً تغيير الوظيفة أو المسكن أو حتى البلد.

- ينتهي بك الحال أن تشعر بالحيرة وعدم الاطمئنان.

- كلما أمكن، ادعم حاجته ورغبته في التغيير. سوف يكون هناك بعض الأشياء -كالإجازات أو تجديد الديكور- التي لن تسبب لك مشكلة مطلقاً. إذا استطعت أن تساير شريك حياتك في مثل هذه الأشياء، فإن مسايرتك له ستقلل من اندفاعه نحو التغيير ومن رغبته في إحداث تغييرات كبيرة تهددك أو تخيفك.

- استعن بأشياء تذكرك بالثبات والاستقرار اللذين ترغبهما. إحدى صديقاتي والتي تهوى الثبات والاستقرار كانت تضطر للسفر إلى كل الأماكن الغريبة وغير المعتادة لأن عملها يقتضي منها ذلك. ففي كل فندق جديد كانت تفتح حقائبها لتخرج منها صوراً فوتوغرافية

للأسرة وأسطوانة مضغوطة تألفها وبساطاً مريحاً تستخدمه كبطانية؛ كل هذا حتى تشعر بالراحة وهي تنتقل من مكان إلى آخر.

عندما يهوى شريك حياتك الاستقرار وتهوى التغيير

- شريك حياتك يحب أن تبقى الأشياء والأمور مستقرة، ويفضل المألوف، ويشعر بعدم الارتياح إذا اقترحت عليه تغيير الأطعمة التي تتناولها على الإفطار، ناهيك عن أساليب الحياة.

- ينتهي بك الحال أن تشعر بالملل والتعويق.

- كلما أمكن، ادعم حاجة ورغبة شريك حياتك في الثبات والاستقرار. احترم نظامه الروتيني وطقوسه. وبصفة خاصة، قم بتهيئة مناخ من الاستقرار العاطفي يشعر معه بالاطمئنان. إذا كنت تستطيع القيام بذلك، فإنه سيكون قادراً بشكل أكبر على أن يساير أسلوب الحياة المتنوع الذي ترغبه.

- قم بالتغيير في جوانب الحياة التي تتعلق بك وحدك. اختر المهنة المتنوعة التي تبقيك مهتماً ومثاراً. قم بممارسة هوايات جديدة أو بمواصلة السلسلة الكاملة للدورات المسائية التي تتلقاها. قم بإشباع حاجتك ورغبتك في التغيير بطرق لا تهدد حياتك المنزلية.

تغييرات كبيرة

إليك اقتراحاً أخيراً إذا كنت تريد أن تحدث تغيراً كبيراً نسبياً في الظروف، وتعرف أن شريك حياتك سوف يقاوم. قم بجس نبضه.

مثلاً أراد زوجي أن يشتري سيارة سوداء جديدة رياضية ومكشوفة لكنني أهوى بشدة الثبات والاستقرار فيما يتعلق بالسيارات، وكنت أحب للغاية سيارتنا الصالون الحمراء القديمة. حقيقة فإنني اعتدت أن أقول إنه عندما تتهالك وتتوقف عن العمل، فسوف أستبدلها بواحدة أخرى مماثلة، فقط أحدث بسنوات قلائل من القديمة!

كيف تمكن زوجي من سد الفجوة بين رغباته ورغباتي؟ بكل بساطة طلب مني أن أجرب السيارة الجديدة لمدة أربعة أسابيع –دون أن نبيع السيارة القديمة– ووعدني أنه إذا لم تحز الجديدة على إعجابي، فسوف يقوم بإلغاء التعاقد.

وبالطبع، بعد مرور الأسابيع الأربعة، أصبحت السيارة الجديدة مألوفة بالنسبة لي. فلقد اعتدت عليها وأنا الآن أحبها وأرتبط بها وأقسم دوماً أنه عندما تتهالك وتتوقف عن العمل، فسوف أستبدلها بواحدة مماثلة، فقط أحدث منها بسنوات قلائل!

إذا كنت تريد من شريك حياتك الذي يهوى الاستقرار والثبات (أو رئيسك أو مديرك أو أحد موظفيك) أن يغير شيئاً ما، فاطلب منه أن يجرب هذا التغيير لفترة محدودة، وعده بصدق أنه إذا لم يسعد بعد هذه التجربة، يمكنه العودة إلى الشيء القديم. وغالباً بمجرد أن يتم التغيير، سوف يتمسك بالشيء الجديد الذي أصبح الآن يعرفه ويحبه.

إذا كنت موجهاً بشكل بالغ نحو الاستقرار والثبات، فالأرجح أنك ستبقى في وظيفتك ١٥-٢٠ عاماً وسوف تتركها فقط إذا تغيرت الشركة وجعلتك تشعر بعدم الارتياح.

الروتين اليومي

$ إذا كنت تفضل الثبات والاستقرار، فسوف تميل إلى الوظائف التي تتسم بالاستقرار، والقيام بنفس النوعية من الأدوار من عام إلى عام، وسوف تفضل أيضاً نفس الجماعة الموثوق بها والتي تحيط بك.

وبطريقة أو بأخرى، فإنك تكون بمثابة حلم صاحب العمل لأنك لا تقلقه ولا ترغب في أن ترتقي أو تتقدم. سوف تكون الشخص الذي يتسم بالاستقرار، الشخص الثابت، الشخص الذي يمكن أن يعتمد عليه.

هذا بالطبع إذا لم يكن صاحب العمل يريد المرونة، ففي هذه الحالة ستكون بمثابة الكابوس بالنسبة له. لأنه إذا قام بتغيير أو تبديل شيء، فسوف تشعر بعدم الارتياح؛ وإذا طلب منك تولي مسئولية جديدة، فإنك تنفعل غاضباً أو خائفاً. سوف تجد مشقة في تغيير المسئوليات أو المهام أو في القيام بمشروعات جديدة أو في التكيف مع التغيير الحادث في الاتجاه أو الإدارة.

إذا كنت موجهاً نحو الثبات والاستقرار مع قليل من الرغبة في التغيير، فالأرجح أنك ستغير وظيفتك كل ٥-٧ سنوات.

لذلك إذا كنت موجهاً بشدة نحو الثبات والاستقرار، فاختر وظيفة تبقى ثابتة ومستقرة، في شركة بمنحنى تغير منخفض، تجد فيها فرصة للسكون وللقيام بأفضل ما تجيده؛ وهو المحافظة على استقرار وثبات الأشياء. أو إذا تغيرت الأشياء، فلتهدأ ولتسترخِ بأن تذكر نفسك بالمهارات الموجودة التي ترغب في استخدامها أو بأوجه الشبه بين الموقف الحالي والدور القديم الذي كنت تقوم به.

إن العالم اليوم غالباً ما لا يقدر كثيراً من ينزعون إلى الثبات والاستقرار. والمنتظر منك أن تحب الوظيفة التي تتسم بالتنوع، وأن ترغب في تغيير الوظيفة كل عدة سنوات من أجل الترقية. ولذلك فإنه عادة ما يكون من المفيد أن يكون لدى المرء على الأقل شيء من الميل نحو التغيير.

إذا كنت موجهاً نحو التغيير مع قليل من الرغبة في الثبات والاستقرار،
فإنك ستقوم على الأرجح بتغيير وظيفتك كل ٢-٣ سنوات.

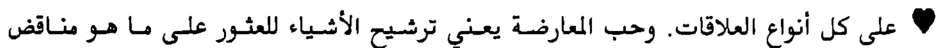
ماذا لو أنك مهتم بالتغيير بدرجة كبيرة؟ سوف تكون في حاجة إلى وظيفة لا تبقى الأشياء فيها على نفس حالها من يوم لآخر، مثل الصحافة الإخبارية أو التمريض أو الأعمال الاستشارية أو القوات المسلحة. وعلى العكس من زملائك المهتمين بالثبات والاستقرار فإنك ستسعد بالعمل في مهنة أو شركة منحنى النمو فيها سريع أو تتغير بشكل مستمر.

إذا كنت موجهاً بشكل بالغ نحو التغيير، فالأرجح أنك ستشعر بالملل
وستغير وظيفتك كل ستة أشهر حتى وإن كنت تحبها.

بالمثل، إذا كنت مهتماً بالتغيير بشدة، فإنك سترغب في التألق في الأعمال التي تقوم بها، من أجل أن تستحوذ على الانتباه من خلال أسلوبك الفريد، عاكساً بذلك رؤية "جورج واشنطن" الذي يقول: "إذا فعلت الأشياء المألوفة في الحياة بطريقة غير مألوفة، فسوف تستحوذ على أنظار العالم".

تنبه لهواة المعارضة

هناك شكل بسيط ومثير من أشكال الاتجاه نحو التغيير والذي يسمى "حب المعارضة" وهو يؤثر على كل أنواع العلاقات. وحب المعارضة يعني ترشيح الأشياء للعثور على ما هو مناقض



أو مختلف. بعبارة أخرى، فإن هذا المعارض يفكر دائماً بشكل مختلف. لذلك، فإنه عندما يقول شخص ما إنه ينبغي أن توكل مهمة ما إلى مقاول حر يسارع هذا الذي يهوى المعارضة بأن يقول إنه لابد أن تُنجز المهمة دون الاستعانة بأي شخص خارجي. حسناً.

لكن إذا وافق شخص ما على رأيه بأن تؤدى المهمة دون الاستعانة بأي شخص خارجي ورأى أن هذه فكرة ممتازة، فإن هذا الشخص الذي من نوعية "خالف تعرف"، يبدأ تلقائياً ادعاء أنه من الأفضل الاستعانة بمقاول مستقل، بلا شك.

وإذا حدث وتحول الجدل إلى صالحه وتم تأييد رأيه الجديد، فإنه يغير موقفه من جديد، دون أي سوء نية أو قصد لإلحاق ضرر.

لاحظ أنني قلت: "دون أي سوء نية أو قصد لإلحاق ضرر". فنحن هنا لا نتحدث عن الخبث أو المكر أو عن الرغبة في إثبات صحة رأي معين أو حتى عن الرغبة في الاستفادة من البدائل التي يصر هذا المخالف على ابتكارها أو توليدها. ما نتحدث عنه هو افتنان عفوي وذاتي بهذه البدائل. إنه يهوى البحث عما هو مختلف في أي موقف. ولهذا السبب فإنه يغير رأيه عدة مرات في الدقيقة الواحدة. أفضل وصف يمكن أن يوصف به تأثيره على الناس هو أنه مثير.

إذن فهؤلاء الباحثون عما هو مختلف أو مناقض لا يلحظون حتى ما يحدث لأنهم منهمكون في بحثهم هذا.

لكن الموجهين نحو الاستقراء والثبات يشعرون بأن الخناق ضيق عليهم؛ لأنهم كلما قالوا شيئاً، قام هواة المعارضة بالإشارة إلى ما يخالف ويناقض آراءهم. بالطبع، فإن الشخص الذي يميل إلى الثبات والاستقرار سوف يغير من موقفه في محاولة للحصول على اتفاق جماعي يشعره بالارتياح. لكن النتيجة هي أن الباحث عما هو مناقض ومختلف سوف يتحول عن موقفه في اتجاه مختلف.

هذا الأمر يمثل تحدياً كافياً في محيط العمل أو في المواقف الاجتماعية. أضف الحب إلى الخليط وسوف يكون لديك مشكلات فعلية. فشريك الحياة الذي يهوى الثبات والاستقرار يرغب ولو حتى في عدد قليل من الأوقات والمناسبات التي يتفق فيها حبيبه معه. أما شريك الحياة الذي يبحث عما هو مختلف فإنه يرغب في الحرية للاستمرار في استكشاف أفكار

مختلفة. إذن هل هناك من مخرج قبل أن يحملق كل منهما بتجهم في الآخر وقبل أن يحدث ما لا يحمد عقباه؟

ثلاث آليات تكيف للتعامل مع هواة المعارضة

- امنح "هاوي المعارضة" وقتاً لاستكشاف أفكاره بشكل تام، بدلاً من الاندفاع والمجادلة في الأمر؛ سوف تجد أنه سيصبح لديه مساحة أكبر ورغبة أقوى في التفكير في مقترحاتك.
- ليكن واضحاً في ذهنك أن "هاوي المعارضة" ليس مدفوعاً برغبة في الإيذاء أو إلحاق الضرر ولكن برغبة في الاستمتاع بإثارة الاختلاف والتغيير. (إذا كان هاوي المعارضة مدفوعاً برغبة في الإيذاء أو إلحاق الضرر، فهذا ليس بالبحث عما هو مختلف أو مناقض، الذي نحن بصدد الحديث عنه، إنه حينئذ يكون بمثابة اعتداء ذهني. وهذا خارج عن نطاق حديثنا).
- عليك أن تدرك أنه عندما يعارضك هاوي المعارضة، فإن هدفه ليس الضرب باقتراحك عرض الحائط، وإنما هدفه استكشاف كل الأفكار الممكنة. عندما ينتهي من استكشافه، قم بتكرار فكرتك الأصلية، فربما تقبلها منك.

ثلاث آليات للتكيف إذا كنت من هواة المعارضة

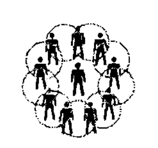
- عندما يقترح شخص ما شيئاً معيناً، قم بتقدير رأيه قبل الانتقال لاستكشاف بدائل مختلفة. استخدم عبارات مثل "هذا مثير، هذه فكرة طيبة". ابدأ بعرض رأيك باستخدام عبارة "إضافة إلى ذلك" بدلاً من كلمة "لكن"، قل مثلاً: "تعجبني فكرتك هذه وأود أن أضيف...".
- إذا كان هناك شخص آخر لديه فكرة ما، فقم بطمأنته وأكد له أنك ستأخذها بعين الاعتبار في النهاية؛ فقط أنت في حاجة لاستكشاف وبحث قليل من أفكارك أولاً. وعندما تنتهي من استكشافها وبحثها، تأكد من العودة إلى اقتراح الطرف الآخر وأخذه بعين الاعتبار.
- إذا لاحظت أن شخصاً ما ينفعل أو يغضب عندما تنهمك في التفكير في الاحتمالات والأشياء الممكنة، فعليك أن تتراجع قليلاً لتتح له فرصة يهدأ خلالها. الأرجح أنك تبحث عما هو مختلف ومناقض بطريقة تغضبه. لذلك ينبغي عليك أن تقوم ببعض التهدئة وسوف تكون قادراً على الاستمرار في استكشاف وبحث الأفكار دون تشاحن.

إشارة أخيرة: إجازات مثالية

المهتمون بالثبات والاستقرار لديهم كوخ يقضون فيه إجازاتهم ويذهبون إليه كل عام لقضاء نفس المدة وهي أسبوعان. أما الذين يميلون نحو التغيير فهم يتزلجون على الجليد في الشتاء ويأخذون حمامات شمس في الصيف ويقضون إجازاتهم بعيداً عن المدينة في الربيع والخريف.

لذلك إذا كنت ورفيقك تتشاجران ولا تتفقان، فما رأيكما في الجمع بين وجهتي نظريكما والتوفيق بينهما. يمكنكما الخروج لممارسة نفس النشاط ولكن في مكان جديد، كمشاهدة الأماكن التي تستحق المشاهدة في "فينسيا" ثم "تورنتو" ثم في "كيب تاون".

أو يمكنكما اختيار أماكن مشتركة تتسم بتعدد الأنشطة التي تُمارس فيها.



ثق ولكن تحقق: أسلوب الاقتناع



كل يوم نقوم بعدة قفزات ثقة. فنحن نشتري فاكهة دون أن نتذوقها، مقتنعين بما قاله زميل، ومصدقين ما أخبرنا به صديق، وموافقين على اقتراح شريك الحياة... وبصفة عامة، فإننا نقبل كثيراً من الأشياء من غير برهان أو دليل على جودتها.

لكن كيف نبدأ عملية الثقة هذه، وكيف يتم إقناعنا، وكيف نتعرف على الأوقات التي ينبغي علينا فيها إلغاء هذه الثقة وتغيير هذا الحكم؟ هناك ثلاثة عناصر متميزة داخلة في هذه السمة الشخصية.

هل ترغب في التعرف على استراتيجيتك الشخصية؟ انظر قسم "استبيانات".

الوسيلة الموثوقة

حتى نصدق ونثق نحن نحتاج إلى دليل. والوسيلة التي من خلالها نحصل على هذا الدليل حاسمة. أغلبنا يعتمد بصورة أكبر على ما يراه ثم على الدليل الشخصي أو السمعي (ولهذا السبب نجد أن إعلانات التليفزيون التي تجمع بين الصوت والصورة للوصول لهدف معين، تكون فعالة بوجه خاص).

- **الدليل المكتوب:** نحن نثق بشيء إذا قرأناه، سواء كان تقريراً أو مقالة صحفية أو خطاب تزكية؛ فنحن نرغب بالفعل في رؤية الأشياء مكتوبة. ثلاثة بالمائة من الناس لديهم هذا النمط الفرعي.
- **الدليل الشفهي:** نحن نقدر الأشياء إذا تلفظ بها شخص آخر؛ نحن في حاجة لأن نسمع بها من خلال "كلام الناس". ثلاثون بالمائة من الناس لديهم هذا النمط الفرعي.

- **الدليل المرئي:** نحن نقتنع عن طريق المشاهدة، توضيحات ورسوم بيانية وصور؛ بالنسبة لنا فإن "الرؤية هي سبب تصديقنا واقتناعنا بشيء". خمسون بالمائة من الناس لديهم هذا النمط الفرعي.
- **دليل التجربة العملية:** هنا نحن في حاجة إلى تجريب شيء ما قبل أن نثق أو نؤمن به. فعلينا مثلاً أن نشاهد العرض أو نختبر السيارة. إذن فنحن متمسكون هنا بالمقولة التي تقول: "بالمذاق تعرف جودة الحلوى". اثنا عشر بالمائة من الناس لديهم ذلك النمط الفرعي.

المصدر الموثوق

إذا كنا سنؤمن بشيء أو نصدقه، فنحن أيضاً في حاجة لتصديق الشخص أو المصدر الذي يقدم لنا الدليل.

- **الحكم الشخصي:** نحن نصدر أحكاماً فقط استناداً إلى إدراكنا وأفكارنا ومشاعرنا الشخصية، والأرجح أننا سوف نشك في كل أشكال وصور الأدلة الأخرى.
- **الدليل الموضوعي:** نحن في حاجة إلى دليل مقدم من قبل مصدر موضوعي مثل مجلة المستهلك أو دراسة بحثية؛ لسنا في حاجة إلى التجريب طالما لدينا إحصائيات.
- **صديق موثوق به:** نحن نرغب في تزكية شفهية من إنسان نعرفه شخصياً، ونثق به.
- **قدوة رائدة موثوق بها:** نحن نحتاج إلى شخص ذي سلطة أو له خبرة كي يخبرنا بأن هذا الشيء صحيح، ولا يشترط أن نقابله شخصياً بل مجرد مقولته أو ظهوره على شاشة التليفزيون يفي بالغرض.

التكرار

التكرار يقنع؛ لكن ما كم تكرار الأدلة الذي نحتاج إليه قبل أن نؤمن ونثق بشيء؟

- **بالتكرار:** نحن هنا نصدق ونثق بشيء ما إذا تم تكراره كثيراً وبصورة كافية، وعدد مرات تكراره سوف يختلف تبعاً للموقف. اثنان وخمسون بالمائة من الناس لديهم هذا النمط الفرعي.

- تقريباً لا نقتنع أبداً: نادراً ما يتم إقناعنا بشيء؛ ولكن إذا حدث واقتنعنا بشيء فإنه من النادر أن نتراجع عن هذا الاقتناع ونعود إلى رأينا الأول. خمسون بالمائة من الناس لديهم هذا النمط الفرعي.
- بصورة تلقائية: نحن هنا نقبل شيئاً ما فوراً، وبقليل من المعلومات وبدون تكرار مطلقاً. ثمانية بالمائة لديهم هذا النمط الفرعي.

الخلط والتوفيق

وسائل موثوقة، ومصادر موثوقة، وتكرار... هناك تنويعات لا حصر لها في أسلوب التصديق الذي نتحدث عنه. إذن فالتشكيلة المعينة للعناصر والخاصة بكل شخص سوف تميزه تماماً عن غيره.

لذلك في العمل، قد يرى مدير المشروع بعض الأرقام فقط مرة واحدة ويقتنع أن العرض قابل للتطبيق؛ هو يحتاج إلى دليل مرئي، ويحتاج إلى "مصدر موضوعي"، ويقتنع تلقائياً وبسهولة. وعلى الجانب الآخر قد يرغب زميله في الاستماع إلى تقييمات وآراء العديد من الاستشاريين حتى يقتنع هو الآخر؛ هو يحتاج إلى "أدلة شفهية" وإلى "صديق موثوق به" وإلى "التكرار".

وبالنسبة للعلاقات العاطفية... بصفتي كاتبة عمود وأقوم بالرد على رسائل القراء، أسمع قصصاً وأخباراً لا حصر لها عن كيفية اقتناع الناس بشريك الحياة؛ بعبارة أخرى كيف ينشأ الحب بين الطرفين. هذا الأمر يختلف من شخص لآخر. فالبعض يهيم حباً وصبابة من خلال رسائل البريد الإلكتروني. ولقد عرفت أناساً تحفزهم آراء أصدقائهم الموثوق بهم ويحتاجون إلى مباركة آبائهم أو رفاقهم لعلاقاتهم العاطفية. أيضاً فإنني عرفت رجالاً ترددوا لسنوات في مسألة الزواج لصعوبة إقناعهم؛ ولكن بمجرد أن يتزوجوا يلتزمون بعلاقتهم طوال حياتهم.

> "ثق ولكن تحقق". (مثل روسي قديم، ومن الواضح أنه نابع من قريحة شخص يبحث دائماً عن الأدلة الموضوعية)

وأخيراً، إليك قصة تصور بدقة كل عناصر أسلوب الثقة عملياً. في عام ١٩٣٨، وفي الولايات المتحدة تم تحويل رواية "إتش. جي. ويلز" The War of The Worlds إلى مسرحية إذاعية

وتم بثها على الهواء مباشرة. لقد أحدثت فزعاً في جميع أنحاء الولايات. كان الناس يصرخون في الشوارع لأنهم كانوا على قناعة تامة أن هناك كائنات غريبة تغزو الأرض.

لماذا سلم الجميع بذلك؟ أولاً لأن الوسيلة كانت مقنعة؛ فالمسرحية كانت مثل إنذار أو تحذير إخباري. وثانياً لأن المصادر الموثوقة كانت مقنعة؛ كان الجمهور يؤمن بأن الإذاعة لا يمكن أن تكذب. وثالثاً لأن الجمهور صدقوا "أتوماتيكياً"؛ فإمكانية غزو كائنات غريبة للأرض كانت شيئاً مخيفاً ومفزعاً لدرجة أنهم لم يزعجوا أنفسهم ببحث ومراجعة الأمر، لقد صدقوه على الفور!

هناك مغزى من هذه القصة. فلأن النتيجة النهائية التي نتوصل إليها من خلالها هي أنه عندما نصدق شيئاً تتحكم فينا المشاعر والانفعالات، لذلك إذا رغبنا في شيء بدرجة كافية، فإننا سوف نغض الطرف عن الدليل على كونه خطيراً. وإذا خفنا من شيء بشكل كافٍ، فإننا سنتجاهل الدليل على كونه آمناً.

إن الجمهور الذي استمع إلى مسرحية The War of The Worlds تأثروا وفزعوا للغاية حتى إنهم لم يتنبهوا للدليل الدامغ على كون هذا العمل من وحي الخيال.

تخلص من الندم بعد التغيير

هل تصاب بالندم بعد كل تغيير؟ هل اشتريت زياً جديداً أو حصلت على وظيفة جديدة أو قمت ببيع سيارة قديمة أو هجرت حبيباً سابقاً ثم قضيت ليالي تندم على ما فعلت؟ إذا كان هذا حالك، فالجزء التالي من أجلك. بمقدورك أن تتعلم طريقة تحسن من خلالها قدرتك على صنع القرار؛ فقط من خلال تأمل المواضع التي يحيد بك أسلوب الاقتناع عن الجادة.

الوسيلة الموثوقة الخاطئة

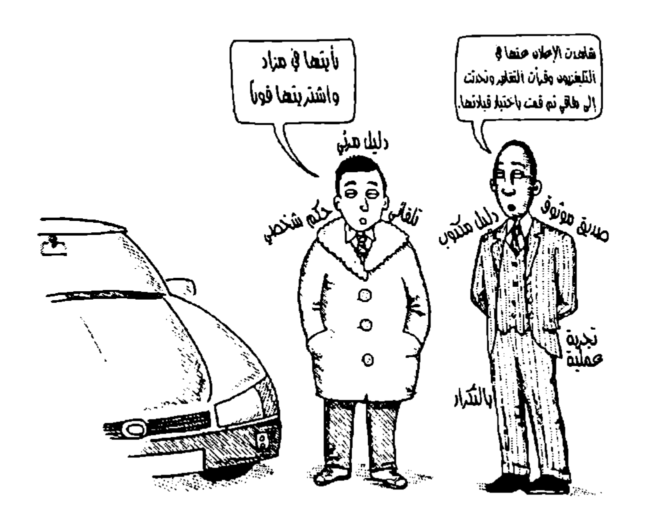
إذا كنت تعتمد فقط على نوع واحد من الأدلة عند اتخاذ القرار، فسوف يجانبك الصواب. هناك أربعة أنواع مختلفة من الأدلة والبراهين التي يمكنك جمعها؛ مكتوبة، أو شفهية، أو مرئية، أو تجريبية. على الأقل احصل على اثنين منها لكل خيار أو قرار تتخذه. لذلك لا تنظر إلى الأحذية المعروضة في المحل فحسب، بل عليك أن تجربها. لا تعتمد فحسب على المصافحة عند الاتفاق على صفقة، بل اكتب ذلك أيضاً.

المصادر الموثوقة الخاطئة

قد تبدو لك المصادر الموضوعية شيئاً لا يمكن إنكاره وتستمر في اعتقادك هذا إلى أن تتذكر أن شركات التبغ قضت القرن الماضي في إنتاج "أدلة موضوعية" على أن السجائر لا تضر بك. إذن قم بمراجعة وفحص أية أدلة يتم إغراؤك بها كي تصدق وتقتنع. وعن طريق البحث خصوصاً، حاول معرفة ما إذا كانت هناك دراسات أخرى تعارض الدراسة التي أقنعتك.

الشخص الذي يميل إلى أسلوب الحكم الشخصي يغلب عليه التحفيز الداخلي (انظر الفصل ١٧).

وفيما يتعلق بالناس، فبرغم كون الحقيقة محزنة، إلا أن بعض الناس دائماً ما يكونون موضع شك. لأنه إذا أخبرك شخص ما بشيء، فالأرجح أن له مصلحة أو نفعاً من وراء تصديقك له. وكلما زاد حجم المكافأة أو المنفعة التي ستعود عليه من وراء إخبارك، زاد حرصه على إقناعك.



إضافة إلى ما سبق، لا تصدق أي إنسان فقط لأنه يبدو عليه أنه مقنع؛ احصل على دليل كونه جديراً بالثقة. وحتى بعد ذلك، لا تصدق كل ما تسمع. لقد ادعى زميل بريطاني يُدعى "جيفري أرتشر" والذي تم إدانته أنه حصل على ثلاثة مستويات ممتازة ودرجة علمية من

"أكسفورد"، وأنه قضى عاماً في كلية "ساند هيرست ميليتاري" (حقيقة الأمر فإنه حصل على ثلاثة مستويات عادية، ودبلوم تدريس لمدة عام واحد في أكسفورد ولم يخض أي تجربة من أية نوع في كلية "ساندهيرست").

تكرار غير كافٍ

مرة واحدة لا تكفي لأغلب القرارات المهمة. اختبر قيادة أكثر من سيارة. ادرس الاحتمالات وظروف أكثر من منزل قبل شرائه. قومي بتجريب الفستان باهظ التكلفة مرة ثانية أو في يوم آخر.

الشخص الذي ينتهج أسلوب "الاستعانة بصديق موثوق" يغلب عليه التحفيز الخارجي (انظر الفصل ١٧).

عندما أقوم بإجراء مقابلات شخصية من أجل وظيفة معينة، دائماً ما أجري مقابلة ثانية بعد الجولة الأولى بأيام قلائل مع أوائل المرشحين، وفي كل مرة يكون لدي انطباع مختلف إلى حد ما عن المرشحين. ولا يكون دائماً المرشح المؤثر في المقابلة الأولى هو أفضل المرشحين في الثانية. كذلك فإن المرشح الذي كان متوتراً في المقابلة الأولى قد يتألق عندما يُعطى فرصة ثانية.

المبالغة في المشاعر

إذا كنا نشعر بأن شيئاً ما جيد أو سيئ، فمن المعقول أن نأخذ هذا الشعور في الاعتبار. لكن أن نشعر بأن هذا الشيء جيد جداً جداً جداً أو سيئ جداً جداً فإننا غالباً ما نرى الأشياء –بناء على ذلك– صحيحة أو خاطئة. لكن الحقيقة، أن الأمور تجري على هذا المنوال.

عبارة مثل "مرحباً، إنني أحبك. ألا تخبريني باسمك؟" مثيرة جداً، ولكن بمفردها لا تمثل الطريقة التي يمكن أن تتخذ من خلالها قراراً طويل الأمد وجيداً مثل الزواج. وعبارة "نحن نعتقد أنك مناسب جداً للاضطلاع بهذا الدور" تنطوي على كثير من الإطراء والمدح، ولكن بمفردها لا تمثل أساساً لاتخاذ قرار جيد وطويل الأمد مثل التعيين في وظيفة.

لذلك إذا أحسست بقوة انفعالاتك ومشاعرك إزاء شيء معين، فلتبحث الأمر مرتين. يمكن أن يقوم شخص خارج عن الموقف وليس لديه نفس القدر من حساسيتك وانفعالاتك بتهدئتك وسوف يعطيك وجهة نظر موضوعية.

بالتأكيد، فإنه من المغري أن تبحث عن الشيء الذي لديك ميل عاطفي نحوه؛ ولكن إذا كان هذا الشيء جديراً بالفعل، فإنه سوف يصمد بعد وجهة النظر الثانية. وإذا لم يصمد، فإنه لم يكن بمثابة فكرة جيدة في المقام الأول.

الشخص الذي ينتهج أسلوب التصديق عن طريق "القدوة" يغلب عليه التحفيز الخارجي (انظر الفصل ١٧).

الحصول على تلك العلاوة

$ أنت ترغب في أن يمنحك رئيسك زيادة في راتبك، أو إجازات أكثر أو علاوات أفضل أو ترقية... أو ما إلى ذلك. كيف تقنعه (أو تقنعها)؟ ببساطة قم بتلبية جميع أسس وعناصر أسلوب الثقة الذي ينتهجه وسوف يكون لديك فرصة أفضل بكثير للحصول على ما تريده.

لذلك قم بمراجعة وفحص أسلوب الثقة الخاص برئيسك في العمل. ما الذي تعرفه عنه؟ وما الذي تعرفه عن الطريقة التي يتخذ بها القرارات بوجه عام والقرارات الخاصة بالرواتب على نحو خاص؟ ما الذي حدث في المرات السابقة التي طلبت منه فيها زيادة في راتبك؟ بمجرد أن تحدد أسلوبه، قم بإعداد طلبك بما ينسجم مع حاجاته ورغباته.

ما الوسيلة الموثوقة التي يرغب فيها رئيسك؟

- دليل مكتوب، أو دليل شفهي، أو دليل مرئي، أو دليل تجريبي. ما الكيفية التي يجب أن تُقدم بها الطلبات إليه؛ كتابة أم شفاهة أم فقط من خلال ما يقوم هو بجمعه؟ اجعل طريقتك متوافقة مع ما يفضله؛ قد يكون ذلك في صورة طلب مكتوب متبوعاً بمناقشة وجهاً لوجه.

ما المصدر الموثوق به الذي يرغب فيه رئيسك؟

- حكمه الشخصي: يحتاج رئيسك في العمل إلى أن يعرف أنه هو نفسه يشعر بأنك تستحق الزيادة. هذا هو الصعب في الأمر؛ فقد لا تحصل على ما تطلبه أبداً إذا لم يقرر رئيسك فعلاً وبشكل مستقر أنك أهل للحصول على هذه الزيادة.

- الدليل الموضوعي: يحتاج رئيسك إلى أن يتمكن من تقدير مدى أهليتك للزيادة. ادخل عليه ومعك دليل على مسئولياتك الإضافية وإنتاجك الذي تزايد.

- أوضاع السوق: هو في حاجة إلى أن يعرف أن غيرك من الناس والذين هم في نفس موقفك يتقاضون راتباً كالذي تطلبه. قم بالحصول على بيان بالمرتبات من وكالات التوظيف.

- الزملاء: هو في حاجة لأن يعرف أن غيره من الناس المحترمين في نفس مجاله يعطون موظفيهم الراتب الذي تريده. قم بجمع إعلانات الوظائف التي تبين المرتبات التي تقدمها الشركات المنافسة المعروفة.

- سياسة الشركة: هو يحتاج لأن يعرف أن الشركة نفسها سوف تحبذ وتستحسن قراره. قم بالإعداد للموقف وبين له أن زملاءك الذين حصلوا على نفس تقييمك لما أنجزوه أو الذين لديهم نفس مؤهلاتك وخبراتك يتقاضون نفس الراتب الذي تطلبه.

- أنت: سوف يعطيك زيادة في الراتب فقط لأنك تشعر بأنك تحتاج إليها. هذا الأمر غير معتاد، ولا يحدث إلا في الشركات الصغيرة. ولكن إذا كان هذا هو نهج رئيسك في العمل، فالأمر قد أعد لك على طبق من فضة. فقط لا تقلل من مصداقيتك لديه بأن تطلب علاوة كثيراً!

ما كم التكرار الذي يرغب فيه رئيسك؟

- بالتكرار: هنا يحتاج رئيسك إلى أن تكرر طلبك. هذا لا يعني بالضرورة أن تتحدث باستمرار عن زيادة في الراتب، ولا يعني اختراع عدد من المناسبات لعرض أو تقديم أجزاء مختلفة من الدليل المقنع، فقط حاول أن تلح كي تحصل على قرار بزيادة راتبك بعد اثنتين أو ثلاث من الإشارات التنويهية أو المقابلات أو العروض التقديمية.

- صعب إقناعه: هنا رئيسك في العمل نادراً ما يوافق على اقتراح. اجعل الكرة في ملعبه، اطلب منه ما يحتاجه منك، والكيفية التي يرغب منك أن تتغير تبعاً لها، حتى يوافق على هذه الزيادة. ثم قم بتلبية متطلباته، واعرض عليه ما أنجزت مصحوباً بالأدلة.

- تلقائي: هنا سيقتنع رئيسك فوراً أو لا يقتنع مطلقاً. لذلك إذا رفض طلبك، فلا تتقدم له بطلبك مرة أخرى إلى أن يصبح لديك حجج وبراهين جديدة. أما إذا وافق على طلبك، فتوقع أنه سيقوم بمتابعة تقدمك؛ من يتسمون بالتلقائية يتخذون قراراتهم بسرعة ولكنهم يقومون ببحثها وفحصها بشكل تام وشامل.

ما نوع القوة الانفعالية التي يرغب فيها رئيسك؟

في محيط العمل، عادة ما يشك الناس بدرجة كبيرة في الانفعالات. وإذا ما شعروا بهذه الانفعالات، فإنهم عادة ما يعتبرون ذلك بمثابة علامة للتوقف وإعادة التفكير في القرار، أو التراجع عنه تماماً.

لذلك إذا كان طلبك للزيادة مصحوباً باستغاثات أو تهديدات قوية، فإن رئيسك سيعتبر هذا على الأرجح دليلاً على عدم أهليتك للزيادة في الراتب. والأرجح أنه حينئذ سيرفض.

البيع بدم بارد

$ أنت هنا تقوم بإقناع الآخرين ببرود. لا أقصد بذلك أن تقف خلف منضدة محل في منتصف الشتاء. إنني أقصد أنك تحاول أن تقنع الناس الذين لا تعرفهم كي يشتروا أو يصدقوا أو يقتنعوا بشيء ما. لكن لكونك لا تعرفهم، فأنت لا تعرف شخصياتهم. إذن كيف تستطيع أن تجعل ترويجك لمبيعاتك موافقاً لرغباتهم وحاجاتهم الشخصية؟

إليك الطريقة. هناك بعض الإحصائيات الدقيقة التي تشير إلى أنه إذا كنت تبيع (أو تقنع بالمنطق أو بالإغراء) بطريقة معينة، فإنه حتى إذا لم تكن قادراً على الحصول على الكثير من المعرفة المسبقة عن شخصيات من تتحدث إليهم، فلديك فرصة طيبة للوصول إلى معظم الناس معظم الوقت؛ ليس كل الناس في جميع الأوقات لكن عدد كاف منهم.

هذا النموذج يقوم على أساس أسلوب الثقة والتصديق؛ ولكنه أيضاً يشير إلى بعض أنماط الشخصية الأخرى. والآن أجد أن الوقت أصبح مناسباً لذكر كل منها.

- حدد الإطار العام باختصار قبل أن تبدأ. ستون بالمائة من الناس يحبون أن يُعطوا رؤية عامة لما سيسمعونه قبل سماعه (استراتيجية الصورة الكلية/التفاصيل، الفصل ٨).
- استخدم الوسائل البصرية (يفضل استخدام السلعة التي تقوم بالترويج لها، وإذا تعذر عليك ذلك، فاستخدم صورة لها) إضافة إلى الحديث عنها. خمس وخمسون بالمائة من الناس يحتاجون إلى رؤية الشيء بأعينهم حتى يقتنعوا؛ فإذا ما كان ذلك مصحوباً بالحديث عن هذا الشيء، ارتفعت هذه النسبة إلى ١٠٠٪ تقريباً (النزعة الحسية، الفصل ٦).

- أخبر الناس بالمكاسب التي تعود عليهم إذا هم اشتروا ما تبيعه، ولكن أخبرهم أيضاً بالمشكلات التي سيساعدهم هذا الشيء على تجنبها. معظم الناس يقتنعون إذا أحيطوا علماً بالمنافع التي تُكتسب والمضار التي يتم تجنبها (استراتيجية التحفيز الإيجابي/السلبي، الفصل ٢).

- أخبر الناس أن ما تعرضه عليهم أكثر فعالية مما لديهم بالفعل. خمسون بالمائة من الناس يرغبون في أن يقتنعوا أن هناك طريقة أفضل (استراتيجية الثبات/التغيير، الفصل ٩).

- لا تبالغ في التأكيد على التجديد. خمس وستون بالمائة من الناس يسعدون بالتغيير طالما أنه ليس مبالغاً فيه (استراتيجية الثبات/التغيير، الفصل ٩).

- أكد على أنهم بشراء هذا الشيء سينضمون إلى العدد الهائل الذي اشتراه بالفعل. تذكر أن الشعار التقليدي للإعلان هو: "لا يمكن أن يكون الخمسة بلايين الذين اشتروا سيارات فولكس فاجن مخطئين". خمس وسبعون بالمائة من الناس يعتقدون أن هناك تماثلاً بين الجميع؛ لذلك فإن التوصل إلى أن هناك اتجاهاً عاماً نحو هذه السلعة أو ذاك الشيء يعني أنهم على الأرجح سيسيرون في نفس الاتجاه (استراتيجية الثبات/التغيير، الفصل ٩).

- أخيراً، قم بتكرار النقاط الرئيسية. اثنان وخمسون بالمائة من الناس يقتنعون ويصدقون أي شيء إذا تم تكراره بشكل كافٍ.

وإذا كان المنتج (أو الاقتراح أو العرض أو الفكرة) قيماً، فإنه عن طريق ما سبق سيحقق الرواج المرغوب.

إشارة أخيرة: عندما تصبح التلقائية شيئاً بغيضاً

الصدمات يمكن أن تكسب المرء أسلوب التصديق أو التفكير "التلقائي".

فتجربة سلبية قوية -مثل حادث تصادم سيارة، أو اعتداء كلب عقور، أو التعرض للاغتصاب- يمكن أن يعلم الشخص الذي تلقى الصدمة أن سببها -السيارة أو الكلب أو المغتصب- يعد شيئاً مهدداً بصورة فعلية وساحقة. وينتهي الحال بمثل هؤلاء الأشخاص أن

يشعروا بالرعب والخوف من القيادة أو عند رؤية كلب على شاشة التليفزيون أو عند الحديث إلى شخص جديد.

هذه الصدمات لا يمكن علاجها من قبل الهواة الذين قد يزيدون الأمر سوءاً. احصل على دعم ومساعدة متخصصة لإعادة فحص الحدث الأصلي وتغيير ما تم اكتسابه.

طبيعة الشخصية ٣

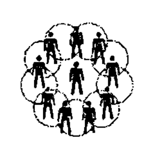
الحياة دائماً تحمل تحدياً جديداً لك، سواء كان تحدياً طيباً (نجاح في الامتحان، أو ترقية، أو فوز في مسابقة، أو مولود جديد في الطريق إليك) أو تحدياً سيئاً (مرض، أو فصل من العمل، أو طلاق، أو فقدان عزيز).

كل تحدٍ من هذه التحديات سيغير من شخصيتك؛ ليس فقط انفعالياً أو بشكل مؤقت. تشير دراسة أجريت في عام ١٩٨٨ إلى أن حدثاً حياتياً مهماً يمكن أن يغير بالفعل من الاشتباكات العصبية المخية. أنت تتغير بيولوجياً عندما تؤثر عليك الحياة؛ كيانك كله يتغير. مثلاً:

- إذا كنت منفصلاً عن أبويك وأنت طفل، فربما انتهى بك الحال إلى أن تشعر بالحذر الشديد من الحياة، وتكون متشائماً.
- إذا كنت تعرضت للتنمر وأنت طفل أو في مرحلة البلوغ، فربما ينتهي بك الحال إلى أن تقاوم كل محاولات إقناعك بشيء ما أو تتهرب دوماً من المشكلات.
- فقدان شيء أو شخص عزيز يمكن أن يغير من اتجاه اهتمامك بالزمن من الأمل في المستقبل إلى الحسرة والندم على الماضي، كما يحدث عندما تفقد وظيفة أو حبيباً.
- النجاح الكبير الذي تحققه يمكن أن يبني احترامك لذاتك، ويجعلك أكثر ثقة بنفسك، وأكثر قدرة على التعامل مع التغير.

الدرس الذي نتعلمه هنا هو أنه إذا كنت أنت -أو شخص تعرفه- تمر بأزمة كبيرة في حياتك، فتوقع منه أن يتغير نتيجة لذلك. فالزميل الذي تزوج، وشريك الحياة الذي تُوفي عنه والده، والصديقة التي طُلقت، والجيران الذين رُزقوا بمولود، ستتغير شخصياتهم جميعاً نتيجة لهذه الأحداث.

الشخصية ليست ثابتة. إنها تتغير طبقاً للظروف التي تمر بها في حياتك.



تهيئة سيارتك للسير: استراتيجية البدء/الإنهاء

١١ بالنسبة لاتخاذ الإجراءات، هناك سؤال: "ما المرحلة التي تثير اهتمامك بالفعل؟ هل تشعر بالإثارة عند بدء الأشياء أو تشعر بالرضا عندما تفرغ منها؟".

نمط الشخصية هذا لا يتعلق ببدء أو إنجاز مهمة معينة؛ إنه أعم وأشمل من ذلك بكثير. فالبدء يمكن أن يعني توليد أفكار واستثارة الطاقات وإقامة علاقات جديدة. والإنهاء يمكن أن يعني اتخاذ قرار، أو التوصل إلى نتيجة، أو الاحتفاء بإتمام مشروع ضخم.

هل ترغب في التعرف على استراتيجيتك الشخصية؟ انظر قسم "استبيانات".

أكثر ميلاً نحو البدء

إذا كنا نؤثر البدء، فسوف نشعر بالإثارة الحقيقية عند ابتداء أي شيء. نحن هنا نهوى أن يكون لدينا أفكار مبدئية ونعشق تهيئة الأشياء والتخطيط للأساسيات؛ هذه الطاقة الحماسية المبدئية هي التي تحركنا وتدفعنا.

كثيرون ممن حولنا يفكرون لتوهم في تلك الفكرة المجنونة، فكرة أن يشتري سيارة جزءاً بجزء ويقوم بتشكيلها والإضافة إليها عندما يكون لديه من الوقت والجهد ما يمكنه من هذا. يخبرنا كثير من المصنعين أنهم يبيعون الكثير من المحركات عندما يكون لدى الناس هذه الفكرة؛ لكن سرعان ما تتراجع هذه المبيعات بسرعة كبيرة. وقلما يكمل أحد سيارة.

ولأن طاقة وحماس الشخص الذي يركز على البداية يفنيان بمجرد انتهاء المرحلة المبدئية، فإنه على الأرجح سيجد أن مرحلة الإكمال مملة أو قد يشعر بالرهبة من النهاية، والخوف من العجز عن إنجاز الأمر. هذه النوعية تجيد وضع الملابس في الغسالة وإضافة المنظفات والضغط على الزر. لكن إخراج هذه الملابس وتطبيقها أمور غير مدرجة في جدول أعمالهم. إذن هنا الشخص الذي يُطلق إشارة البدء لا يرغب في الجري في السباق.

أكثر ميلاً نحو الإنهاء

إذا كان تركيزنا منصباً بشكل أكبر على النهاية، فإن إتمام الأعمال هو أكثر ما يثير اهتمامنا. نحن نهوى إنجاز الأمور والوصول بها إلى نقطة النهاية. ونعشق وضع اللمسات الأخيرة. نحن نقدر اللحظة التي نشعر فيها بأننا "أكملنا الطاقم". سواء كان الأمر يتعلق بالانتهاء من كتابة آخر عنوان من مليون عنوان في قاعدة البيانات أو إتمام مقرر دراسي بالكلية أو تربية الأطفال وتزويجهم، فإن شعارنا في كل هذا هو أن "ننتهي وننفض أيدينا منه".

الذي يميل بقوة نحو البدء لديه على الأرجح تحفيز إيجابي (الفصل ٢)، ومتفائل (الفصل ٤)، وذو رؤية كلية (الفصل ٨)، وموجه نحو البدائل (الفصل ١٢).

لكن لا تتصور أن مهارات الإنهاء ملائمة فقط في نهاية المشروع أو المهمة. فالمهتمون بالنهاية يمكن أن يتحركوا بسرعة بعد بدء المهمة أو العمل مستمتعين بإنجاز ٩٠ بالمائة منه. ما يميز هؤلاء هو أنه يغلب عليهم الشعور بالحيرة والارتباك أو الانفعال والتوتر في المراحل الأولى من أي عمل؛ هم يفضلون المشاركة بمجرد أن تُقرر الأشياء وتأخذ مسارها وتتضح الخطوات التالية.

الجمع بين هذا وذاك

بالفعل معظم الناس يجمعون بين التركيز على البداية والتركيز على النهاية؛ هم يستطيعون البدء، ويستطيعون الاستمرار، ويستطيعون إنهاء وإنجاز الأشياء. لكن كل إنسان يميل إلى جانب أكثر من الآخر، ذلك هو "نطاق الأمان" الذي يشعرون فيه بالمزيد من السعادة والفعالية. لذلك هم يتحمسون عندما تبدأ الأشياء لكنهم يجدون المراحل الأخيرة من المشروع أقل تحفيزاً. أو يجلسون ساكنين عند اتخاذ القرارات الجوهرية، ولكن تزداد إثارتهم ودافعيتهم عندما يطلب منهم تنفيذ الأشياء عملياً.

وكثير من الناس يغيرون من ميولهم طبقاً للموقف نفسه. لذلك واحدة من زميلاتي تركز بشكل فعلي على البدء فيما يتعلق بهوايات وقت الفراغ: لقد بدأت التدريب على السباحة ثم توقفت دون أن تكمل الأمر، وبدأت في كتابة بحث طُلب منها في الفصل المسائي الذي تدرس به ولم تكمله، وشرعت في تعديل لتصميم غرفة النوم الخلفية ثم أقلعت عن ذلك. أما عندما يتعلق الأمر بالعلاقات فإنها شغوفة بالإنهاء؛ هي تصر على تنظيم وإكمال الأشياء التي لم تكتمل بعد حتى وإن تسبب ذلك في خلافات أو سوء تفاهم.

أما أنا فعلى العكس منها؛ إنني أكثر استرخاء فيما يتصل بالعلاقات. لكن دورة الرسم التي بدأت فيها ولم أكملها منذ ٣٤ عاماً... لا زالت تؤرقني.

الذي يميل بقوة نحو الإنهاء مهتم على الأرجح بالتفاصيل (الفصل ٨)، وموجه بالإجراءات (الفصل ١٢)، وحاسم (الفصل ١٤).

مصيدة البدء/الإنهاء

أنا على علاقة صداقة بكاتبة مشهورة دائماً ما تكون ممتازة ورائعة في المراحل الأولى من أي مشروع، فهي تندفع بكل حماس بحثاً عن نقطة البداية.

لكن هذه القدرة على البدء عادة ما تكون سلاحاً ذا حدين؛ لأنها قد تندفع نحو مشروعات ومهام ضخمة وبمجرد أن توافق على الصفقة، تقطع الكهرباء، فتكافح وتناضل وهي تزج بنفسها نحو خط النهاية بصراخ وعناء.

ثم قابلتها ذات مرة على الغداء وبدت لي أصغر عشرة أعوام. ببساطة فإنها اكتشفت طريقة سحرية للتغلب على كراهيتها إنهاء الأعمال والمهام.

الآن هي ترفض القيام بأعمال كبيرة (مثل تأليف كتب) لأن هذا لن يتيح لها سوى فرصة واحدة للبدء كل عدة أعوام. ما تقوم به الآن هو أداء مهام قصيرة (مثل كتابة مقالات) لأن هذا يتيح لها أن تبدأ أكثر من مرة كل أسبوع. بالتأكيد هي لا زالت تلقى عناءً في إنجاز المهمة والوصول بها إلى نقطة النهاية، لكنها تحفز نفسها بالتفكير في البدء في شيء جديد صباح الغد.

ما فعلته صديقتي هذه أفلح معها؛ وسوف يفلح معك أيضاً إذا استطعت إعادة تنظيم حياتك العملية. المقترحات التالية سوف تساعدك على ذلك.

أربعة مقترحات من أجل من يهتمون بالبدء ويعجزون عن الإنهاء

- تخيل بوضوح ماذا سيكون شعورك عندما تنهي مهمتك على نحو طيب؛ واطلب ممن حولك أن يقوموا بتذكيرك متى أديت المهمة بنجاح.
- اكتسب ومارس مهارة تحليل كل مهمة إلى أجزاء صغيرة وبسيطة يمكن أداؤها بسهولة بحيث لا تشعر بالخوف من القيام بها.

- يمكنك الاستعانة بمن ينصب تركيزهم على "النهاية" عندما تصل إلى المراحل اللاحقة من أي مشروع؛ أمر طيب أن تستفيد من مهارات إنهاء المهام لديهم حتى تكمل ما تقوم به.
- ذكر نفسك باستمرار أنه لكونك تركز على "البداية"، فلا يمكن أن يحل أحد محلك؛ بدونك لا يمكن أن يحدث أي شيء في هذا العالم.

إنني على العكس تماماً من صديقتي. إنني أرتعد خوفاً عند بدء أي كتاب أو مقال أو تقرير. حتى بدء رسالة بريد إلكتروني يصيبني بالترنح. البداية مرعبة لأنني أشعر أن الكلمات الأولى التي أكتبها ينبغي أن تكون مثالية تماماً؛ فإذا لم تكن كذلك، شعرت بالفشل (هذه بالمناسبة هي "عقبة الكاتب" التي يُشار إليها كثيراً).

وطريقتي في التحايل على هذا الأمر هي أنني كنت أوهم نفسي بأنني لا أبدأ بالفعل في عمل ما. وبدلاً من ذلك، أرى الفكرة الأولى بمثابة نقطة بداية، وأقول لنفسي إن ما سأقوم به هو البحث وتدوين الملاحظات والكتابة والتحرير والتصحيح بعد أن قام العميل بالخطوة "المبدئية" وهي وضع ملخص وإعداد فكرة موجزة للمهمة التي يريد مني القيام بها. وهكذا يتبدد خوفي من البدء؛ إنني أرى عملي بمثابة تمرين يرتكز على الإتمام والإنجاز وهذا أيسر علي بكثير. بل يغريني أن أقول لنفسي "لست كاتبة" بل أنا مجرد "منسقة للكلمات".

ما فعلته أفلح معي؛ وسوف يفلح معك إذا كنت تستطيع البدء في رؤية ما تقوم به بالطريقة الصحيحة. إليك خمسة مقترحات أخرى.

خمسة مقترحات من أجل من يهتمون بالإنهاء ويعجزون عن البدء

- قم بتنمية مهارة العصف الذهني والتدريب عليها دون الشعور بأن أفكارك في حاجة لأن تكون "صحيحة من البداية". بذلك سيتوقف خوفك من الأفكار المبدئية.
- يمكنك أن تحظى بكثير من الدعم من قبل من تشغلهم بدايات الأمور كي تبدأ أي عمل؛ من المفيد أن تستفيد من أفكارهم كي تبدأ هذا العمل.
- إذا كنت تشعر بأن خوفك وقلقك يشلان حركتك، فقم بأي شيء، وبمجرد أن تندمج في الأمر وتشعر بمزيد من الثقة، يمكنك العودة لمعالجة أي أخطاء ارتكبتها.
- قم بتنظيم عملك حتى لا تشعر أبداً كما لو كنت تبدأ؛ قم بعمل مسودة تمهيدية وقم بالتعديل عليها مرات عديدة وأوهم نفسك بأنك تقوم بالخطوات النهائية.

- ذكر نفسك باستمرار أنه لكونك مشغولاً بإنهاء الأشياء، فليس من الممكن أن يحل أحد محلك؛ بدونك لن يكمل أي شيء في هذا العالم.

وهذا اقتراح أخير لكل من المدفوعين نحو "البداية" والمدفوعين نحو "النهاية". تعلما تفويض المهام واطلبا المساعدة وقوما بتوزيع العمل. إن المهتمين بالبدء يحتاجون إلى التفويض حتى يكون لديهم أمل في إكمال ما يقومون به، والمهتمين بالإنهاء يحتاجون إلى التفويض حتى يكون لديهم أمل في الشروع للقيام بالأعمال، بدلاً من الانشغال الدائم بتكملة وإنهاء مهام الآخرين.

ثلاثة مقترحات لكل من يحتاج إلى تعلم التفويض

- أعطِ الناس مبرراً جيداً كي يقوموا بما تطلبه منهم؛ قم بإثارة اهتمامهم نحوه (هذا التقرير يمكن أن يضاعف من إجمالي المبيعات، والانتهاء من أعمال التسوق الآن سوف يمكننا من إقامة حفلة هذا المساء...).
- ابتكر الخطوات التي هناك حاجة إلى اتخاذها كي تتم المهمة (أولاً أنت في حاجة لأن تقوم بالبحث، فدعنا نقم بإعداد قائمة بما نحن في حاجة إلى شرائه من المحلات...).
- تأكد من أنك تكافئ الطرف الآخر بأي وسيلة متاحة لديك (أحسنت، دعنا نذهب إلى السينما، تعال كي أعانقك...).

في العمل

$ بالتأكيد فإن أغلب المشروعات والأعمال تكون مرحلة البدء فيها قصيرة ومرحلة الإكمال والإنهاء فيها طويلة. هذا أمر واضح تماماً.

لكن ما يعنيه هذا هو أن أغلب الوظائف المعروضة تريد منك فقط قدراً بسيطاً من الاهتمام بـ "البدء" ولكن تحتاج منك كثيراً من الاهتمام بالإنهاء. أيضاً ذلك يعني بكل صراحة وأمانة أن هناك مساحة محدودة في هذا العالم لا تتسع فقط سوى لعدد قليل ممن شغلهم الشاغل "البداية" والذين ينتهي بهم الحال أن يجدوا أنفسهم يولدون كثيراً من الأعمال من أجل عشاق الإنجاز والإنهاء. كل هذا يعني أنه إذا كنت تميل نحو إكمال وإنهاء المهام، فأنت قادر على القيام بكثير من الوظائف. وأياً كان مسارك الوظيفي الذي تسلكه، فإنك إن كنت من بين من

يستطيعون إتمام الأعمال والوصول بها إلى نقطة النهاية في الموعد المحدد، والقدرة على التخطيط الواعي، فإنك ستحظى بتقدير كبير. أضف إلى ذلك ولو قدراً يسيراً من الاهتمام بالبدء، وسوف تحظى بسير الأمور على نحو طيب وسوف تقوم بأدائها وأنت تضحك. يمكنك العمل في جميع الوظائف تقريباً وتحقيق نجاح فيها.

أما إذا كنت مبالغاً في اهتمامك بإنجاز وإنهاء المهام، ولا تشعر بالارتياح إزاء أي بداية من أي نوع، فعليك أن تعمل لدى رئيس جيد يهتم كثيراً بمرحلة البدء ويثيرك حتى تنطلق في أي مشروع بأن يعطيك خطة موجزة وواضحة. سوف تجني ثمار ذلك؛ والشيء الوحيد الذي تحتاج إلى أن تتنبه له هو أن النجاح الباهر الذي حققته يمكن أن يكون سبباً في عرض منصب يتطلب منك بدء الأعمال بنفسك. كن حكيماً وارفض.

وإذا كنت مبالغاً في اهتمامك بالبدء وتشعر بالإعياء لمجرد التفكير في المراحل النهائية، فكن مستعداً لمواجهة مشكلات. لأنه وبكل صراحة سوف تكتسب سمعة سيئة جراء عدم إتمامك للمهام التي توكل إليك. هذا لن يكون في صالحك خصوصاً في بداية وظيفتك، عندما لا تزال في درجة دنيا من السلم الوظيفي بما لا يتيح لك أن تحظى بتقدير مبادرتك ورؤيتك.

لذلك ابذل كل ما تستطيع كي تنمي لديك بعض استراتيجيات إنجاز وإتمام الأعمال حتى تنجو. ثم ابقَ ثابتاً رغم ما تواجه من صعاب في عملك إلى أن يتم ترقيتك لدرجة وظيفية يمكن أن تحظى عندها بفريق ممن يهتمون بإنجاز وإتمام الأعمال كي يقوموا بتنفيذ كل رغباتك!

شحذ الهمم

عندما تتعامل مع أشخاص يغلب عليهم الاهتمام بمرحلة البدء، فإن الشيء الذي يستحوذ على إعجابك هو إثارتهم وتحمسهم للمرحلة الأولى. والشيء الذي قد تنزعج له هو سباتهم في المرحلة الثانية. فلأن المهتمين بالبداية يندفعون ويتحمسون في هذه المرحلة، مما يزيد من إفراز الأدرينالين، فإنه من الطبيعي أن يذبل حماسهم بعد ذلك.

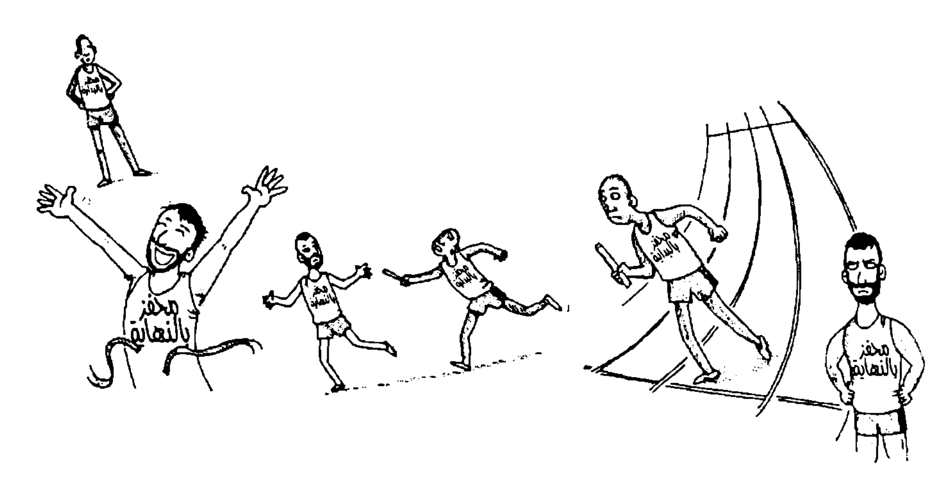
فإذا انزعجت من هذا التراجع، فربما يكون من المفيد أن تفهم ما يشعرون به. في البداية يبدو البدء في مشروع جديد أمراً طيباً. لكن بمجرد أن تأخذ الأشياء مسارها ويجرى العمل فيها، يبدءون في التفكير في كل الطرق التي يمكن أن تتعثر بها الأشياء. هم يدركون أنه يمكن

أن يخفقوا عند هذه النقطة، لذلك يكون من الأسهل عليهم التراجع والتوقف والبدء في شيء آخر. وبهذه الطريقة يتجنبون الألم.

المهتمون بالبدء: "في البداية نرى الأشياء بشكل متلألئ وجذاب. لكن بمجرد أن يجرى العمل فيها، يتولد لدينا الخوف من الفشل ويبدو كل شيء مظلماً وكئيباً".

لذلك امنح عشاق البدء القلقين متسعاً كي يقوموا بتحقيق رغبتهم المفضلة في البدء. استمع لهم وهم يعبرون عن حماسهم، وقم بتشجيعهم على توليد الأفكار، وأخبرهم أن أفكارهم وآراءهم عظيمة؛ لأنها ستكون كذلك بالفعل.

لكن في المراحل اللاحقة، تحلَ بالصبر. فعشاق البدء هم أولئك الذين يبدءون في تقطيع منضدة خشبية إلى شرائح بكل إثارة وحماس ثم يفقدون الاهتمام، ويرغبون في أن يبدءوا في تقطيع الكرسي. هم أولئك الذين تتفجر طاقتهم ويُشعل حماسهم عند بدء التعامل مع عميل جديد، لكن يخفقون بعد ذلك في متابعة الاتصال به للمزيد من الأعمال والصفقات معه. لا تغضب ولا تنفعل. قدم لهم موارد إضافية -امنحهم المزيد من المساعدين، أو أعطهم وقتاً إضافياً، أو احتضنهم بشكل منتظم- للتأكد من أن المنضدة يتم تقطيعها بشكل كامل إلى شرائح ومن أن العميل يتم الاتصال به بشكل منتظم.



عند التعامل مع المهتمين بالإنهاء، اعكس كل ما سبق. هؤلاء يرهبون مرحلة البدء، لذلك فمن المتوقع أن يترددوا ويشعروا بالتوتر والعصبية. هم يدركون تماماً أن الأسس التي يقوم عليها أي مشروع جوهرية بالنسبة لنجاحه وهم قلقون من ارتكاب أخطاء؛ لذلك عليك في المقام الأول أن تضع يدك في أيديهم وأن تعطيهم كثيراً من الدعم والتشجيع كي ينطلقوا.

المهتمون بالإنهاء: "في البداية نكون في حاجة إلى اتخاذ قرارات حاسمة وتكون جميعها على ما يبدو مهمة، لذلك نشعر بالرهبة والخوف. وبمجرد أن تكون الأشياء تحت التنفيذ، يبدو كل شيء أسهل بكثير".

لكن بمجرد أن تعطى إشارة البدء للأشياء وتأخذ الأمور مجراها، يمكنك أن تترك المهتمين بالنهاية يقومون بإتمام الأمور وإنهائها، سواء كان ذلك القيام بإرسال الرسائل البريدية أو التسوق. سوف يتجهون بسلاسة وسعادة نحو نقطة النهاية، لأن إتمام الأمور هو ما يشعرهم بالمتعة والإثارة. وإذا حدث في منتصف المهمة أن أجبروا على الانتظار، فمن المتوقع أن يترنحوا؛ لأن إنجاز نصف العمل دون إكماله حتى النهاية يمكن أن يكون مؤلماً تماماً، فعشاق النهاية يهوون الخاتمة.

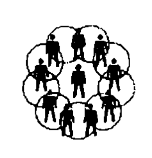
هناك نقطة أخرى ينبغي أن توضع في الحسبان عند التعامل مع المهتمين بالإنهاء. عشاق البدء يطلقون إشارة البدء وهذا أمر مثير للإعجاب. على حين أن عشاق الإنهاء لهم نفس القدر من الأهمية، إلا أنهم غالباً لا يتلقون المدح أو الثناء، أو الشهرة من الخارج؛ إضافة إلى ذلك، فإنه من الممكن أن يشعروا بأنهم تُركوا كي يقوموا بأداء "العمل الفعلي"، في حين أن عشاق البدء اتجهوا لأداء مشروع جديد. لذلك عليك أن تقوم بإثابة عشاق إنهاء الأعمال بشكل منتظم بإخلاص. وإذا كان أحد هؤلاء المهتمين بالإنهاء موظفاً لديك، فامنحه المدح ومكافأة طيبة. وإذا كان هذا الشخص شريكاً لحياتك، فامنحه الحب وخذه بين أحضانك.

نقطة إضافية: عند زيارة أي موقع عمل، يكون دائماً من المفيد أن تشكر موظف الاستقبال والسكرتير والسيدة التي أعدت الشاي. هؤلاء الأشخاص المهتمون بإنجاز أعمالهم لهم أهمية كبيرة في الشركة؛ لكن قد تمر عقود إلى أن يتذكر أحد أن يشركهم أو يثني على جهودهم!

إشارة أخيرة: اقتراح عند رواية القصة ٢

عندما تقوم بإلقاء خطاب أو بعرض تقديمي لمشروع أو عمل معين، فإن بداية حديثك سوف تجذب المهتمين بالبدء. وبعد عدد قليل من الجمل، سيصبح المهتمون بالإنهاء معك "على الخط". ورغم ذلك، فإنه بينما يبقى المهتمون بالإنهاء متجاوبين معك، فإن المهتمين بالبدء قد ينصرفون بتفكيرهم عنك.

تجنب هذا بأن تبدأ بقليل من التفاصيل الشائقة المبدئية التي تثير حفيظتهم لسماع رواية طيبة وبذلك تضمن استمرار تجاوبهم معك. دائماً عد من وقت لآخر إلى هذه البداية كي تبقي على تجاوبهم. لكن لا تعطهم كل ما بجعبتك حتى تصل إلى نقطة النهاية.



طريق مفتوح أم خطوة بخطوة:
استراتيجية الخيارات/الإجراءات



كيف نقوم بأداء مهمة ما كطهي وجبة أو إدارة اجتماع عمل أو تنقية الحديقة من الحشائش أو تنظيم حفلة؟ عندما نفعل شيئاً ما، كيف نشرع في أدائه؟ ما استراتيجيتنا؟

هل نميل إلى البحث عن كثير من البدائل، باحثين على نحو دائم عن طرق جديدة وأفضل مما سبق؟ أم أننا نميل إلى الاعتماد على نظام ملائم بالفعل، نظام تم تجريبه واختباره؟ بعبارة أخرى هل احتمال بحثنا عن كثير من الخيارات المختلفة هو الأكبر أم أنه يغلب علينا اتباع مجموعة من الإجراءات الثابتة؟

هل ترغب في التعرف على استراتيجيتك الشخصية؟ انظر قسم "استبيانات".

التفكير الموجه نحو الخيارات

إذا كنا مدفوعين أكثر نحو الخيارات، فنحن نهوى حينئذ البحث عن الجديد. اطلب منا اقتراحات وسوف يكون لدينا مئات منها عند أطراف أصابعنا. إضافة إلى ذلك، فإن لدينا قدرة على العصف الذهني الفوري لقائمة طويلة من المزيد من الأفكار. أعطنا مشروعاً أو مهمة من أي نوع وسوف نبحث عن التجديد والابتكار والتطوير، وسوف نبحث عن حلول جديدة وابتكارية.

أما عندما تطلب منا استخدام كتيب أو دليل أو اتباع نظام ما، فإننا نبدأ في العبوس والغضب والمشاكسة فقط لأننا نعلم أن هناك طريقة أفضل. (وإذا حاول شخص ما بيان طريقته الأفضل، فإننا نبدأ على الفور في التفكير في وسائل من أجل التحسين من طريقته هذه).

أظرف مثال على التفكير الموجه نحو الخيارات حدث في إحدى العطلات الأسبوعية عندما أقمنا لليلة واحدة في فندق في شمال إنجلترا. فعندما وصلنا، دُهش صاحب الفندق عندما

أخبرناه بالطريق الذي سلكناه ونحن قادمون من موطننا، واستغرق بشكل تام في الحديث عن كل الطرق التي كان من الممكن أن نسلكها أثناء مقدمنا.

وقبل أن يدلنا على غرفتنا، كنا قد سمعنا منه ثلاثة بدائل. وأثناء هذه الليلة ونحن على العشاء فكر في بديلين آخرين. وفي صبيحة اليوم التالي، ونحن نخطط لكيفية العودة، أخرج خريطة وعرض علينا عدداً آخر من البدائل والإمكانيات. (فقط، وحتى نكون في أمان في حال ما إذا جئنا عبر هذا الطريق مرة أخرى، اتصل بي هاتفياً وأنا في البيت، بعد يومين كي يقترح علي اقتراحاً أخيراً).

التفكير الموجه نحو الإجراءات

إذا كنا مدفوعين نحو الإجراءات، فإننا سنعتقد حينئذ أن هناك طريقة صحيحة واحدة، وكل ما نحن في حاجة إليه هو معرفتها وتطبيقها. نحن هنا نرغب في طريقة نؤدي بها المهام، ونريد شيئاً محدداً وواضحاً وأكيداً. فنحن نرى أننا لسنا في حاجة إلى ابتكار أو تجديد، كل ما هنالك أننا في حاجة إلى استخدام الطريقة الصحيحة. نحن هائلون في الالتزام بتطبيق القواعد وبالحفاظ على الأنظمة، وحفظ الأوراق طبقاً لتواريخها، وترتيب الملابس وتنظيمها بناءً على لونها ومقاسها.

وعلى حين أن من يفكرون بطريقة موجهة نحو الخيارات يمكن أن يضيعوا الوقت والجهد في التخطيط والتجديد للإمكانيات، فإن المهتمين بالإجراءات يمكن أن يضيعوا الوقت والجهد في محاولة القيام بهذه الإجراءات بطريقة غير ملائمة. اللحظة التي أدركت عندها أن إحدى صديقاتي كانت من نوعية من توجههم الإجراءات بشكل بالغ أتت عندما اضطربت الأمور وتأزمت في العمل. كان هذا عندما استحوذت إحدى الشركات على الشركة التي تعمل بها إضافة إلى حدوث هبوط مفاجئ في السوق، علاوة على تأزم الموقف في المصنع؛ كل هذا حدث في أسبوع واحد. يبدو أن ما حدث كان من الأشياء التي لا تحدث سوى مرة واحدة.

توقعت من صديقتي أن تتحدث عن الطرق المرنة التي اكتشفتها للتعامل مع المشكلة. لكنني وجدت أن شغلها الشاغل كان يتمحور حول الإجراءات المناسبة التي يمكن أن تُتخذ – بالفعل كانت تستخدم كلمة إجراءات– للتغلب على هذه الأزمة. حاولت أن أوضح لها أن هذه النوعية من الاضطرابات والفوضى لم تحدث من ذي قبل، لذلك ليست هناك طريقة واحدة

تامة وكاملة للتعامل مع هذه الأزمة. لكن كلامي لم يوافق هواها. لقد قالت بلهجة من الغضب الواضح: "ليست هناك إجراءات؟ لابد أن تكون هناك إجراءات؟".

الفرق بين الاتجاهين

حتى نوجز الفرق بين اتجاه الخيارات واتجاه الإجراءات، إليك هذا المثال الواقعي. عندما كان محررو هذا الكتاب يحاولون اتخاذ قرار حول عنوانه، فكرنا في عدد من البدائل. وكان العنوانان التاليان هما اللذان تصدرا بقية العناوين الأخرى.

"الدوافع المحركة للبشر؟" وهو عنوان موجه نحو البدائل والخيارات، ومفتوح وغير محدد، ويشمل جميع الإمكانيات والاحتمالات التي يمكن أن يتخيلها القارئ الموجه نحو البدائل والخيارات.

أو "الدليل الكامل لأنماط الشخصية"، وهو عنوان موجه نحو الإجراءات ويركز على إعداد الكتاب لقوائم نظامية للأنماط المختلفة للشخصية وما هي الطريقة المثلى للاستفادة منها.

لذلك، كنا في حاجة لأن نقرر. هل نختار العنوان الذي يركز على الخيارات ونتجاهل من يركزون على الإجراءات من الناس؟ أم نختار العنوان الذي يركز على الإجراءات ونُقصي من ينصب تركيزهم على الخيارات من الناس؟

لحسن الحظ، فإن أي كتاب يمكن أن يكون له عنوان رئيسي وآخر فرعي، لذلك فقد تمكنا من الجمع بين الميزتين وتجنب السيئ في الأمر.

كيف تستفيد أفضل استفادة من...

اجمع بين شخص موجه نحو الخيارات والبدائل وآخر يركز على الإجراءات وخمن ما سيحدث. كما هي الحال بالنسبة لكل نمط من أنماط الشخصية، عندما تحدث مواجهة بين اثنين منها، يكون هناك سوء تفاهم وانفعالات وصداقات. إذن سواء كنت بالبيت أو في العمل، كيف يمكنك أن تستفيد أفضل استفادة من الموقف؟

عندما يكون الشخص الذي تتعامل معه أكثر اندفاعاً نحو البدائل

- ابحث معه الأمر واستمع لآرائه وأشركه معك في التفكير وإعادة النظر في الأمر؛ فهو يحب فحص الأشياء وبحثها.

- لا تشركه في شيء وأنت في منتصفه؛ فهو سيشعر بالإحباط لأنك لم تتح له فرصة بحث الأمر منذ البداية.
- اطلب منه أن يدلي بدلوه وأفكاره لابتكار إمكانيات وبدائل جديدة تفيد في العمل أو الحياة.
- لا تطلب منه القيام بشيء بطريقة معينة، فإنه سيتمرد أو سيشعر بالملل.
- عليك أن تدرك أنه يعتبر توليد الأفكار أمراً سهلاً؛ لذلك لن يتأثر إذا أعرضت عن أول اقتراح له وطلبت المزيد منه.
- لا تنتظر منه الالتزام بفكرته الأولى؛ سوف يتجهم إزاء الفرص المضيعة.
- أتح له فرصة ثني القواعد بقدر ضئيل؛ سوف يستمتع بالشعور بكونه متمرداً.
- لا تجبره على اتباع جداول زمنية معدة خطوة بخطوة؛ فسوف يشعر بالأسر.
- تحدث إليه مستخدماً عبارات وكلمات مثل "فرصة"، أو "خيار"، أو "إمكانية"، أو "بديل"، أو "طريقة أفضل".
- لا تنفعل لكونه مشغولاً بالخيارات والبدائل؛ فأفكاره يمكن أن تغير العالم.

عندما يكون الشخص الذي تتعامل معه أكثر اندفاعاً نحو الإجراءات

- اطلب منه تحديد الطريقة الصحيحة للقيام بشيء ما؛ سوف يحددها ويقوم بتحسينها.
- لا تطلب منه استكشاف كثير من البدائل؛ فهو سيشعر بأن ذلك يعد مضيعة للوقت.
- اعرض عليه تسلسلاً واضحاً من الخطوات في أي عمل أو مهمة؛ سوف يتذكر ذلك ويتتبعه حرفياً.
- لا تقدم له جداول أعمال مفتوحة؛ فهو في حاجة إلى معرفة المدة التي ستستغرقها، والتي ينبغي أن تستغرقها كل مرحلة.
- أخبره بشيء أفلح فيما مضى؛ بذلك سيكون لديه ثقة بأنه سيفلح في المستقبل.
- لا تنتظر منه القيام بأشياء تتعارض وتفسد النظام؛ فسيشعر بكثير من القلق وعدم الاطمئنان.

- أتح له فرصة لتوضيح الكيفية التي يؤدي بها الأشياء؛ فهذا سيجعل الأمور واضحة في ذهنه.
- لا تتوقع منه أن يتوقف عن اهتمامه بالإجراءات؛ إلى أن تخبره بأن هذا "كافٍ" وتمضي معه قدماً.
- تحدث إليه مستخدماً عبارات كهذه: "أفضل طريقة هي..."، أو "لقد وجدت أن هذا يجدي"، أو "ماذا بعد ذلك؟".
- لا تنفعل لكون تفكيره موجهاً نحو الإجراءات؛ فطريقته النظامية والمتسقة يمكن أن تغير العالم.

نصائح وظيفية

$ يمكنك أن تتعرف بسهولة على الوظائف التي تركز على البدائل والخيارات. إنها تلك الوظائف التي تصنف بأنها وظائف "بحث ونمو"، أو "إبداعية"، أو تعتمد على "التفكير التقدمي". وقد لا تحمل أياً من هذه التصنيفات، ولكنها تتطلب مرونة هائلة كما الحال في التدريس الذي تفكر فيه دوماً لاكتشاف طرق جديدة لإثارة عقول الصغار والمحافظة على بقائهم في أماكنهم والتمكن من إدارتهم.

لذلك إذا كنت تعرف أن تفكيرك موجه أكثر نحو البدائل والخيارات، فلتختر نوعية الوظائف التي تعطيك المرونة التي تحتاج إليها والتي تزيد من قدرتك على إعادة التفكير في الأمور مرة بعد أخرى.

من الوظائف التي تناسب أصحاب التفكير الموجه نحو الخيارات والبدائل: رجل أعمال، ممثل، مستشار إداري، جامع تبرعات ودعم، مساعد علاقات عامة، باحث صحفي، مصمم ديكور.

أما الوظائف التي تركز بشكل أكبر على الإجراءات فهي تحتاج إلى اتباع أنظمة روتينية، وإلى تنمية وتطوير الأنظمة ثم تسيير وتفعيل هذه الأنظمة يوماً بعد آخر. في هذه الوظائف، لا يمكنك أن تقرر فجأة تغيير الأشياء من حولك ولو بقدر بسيط؛ فإن فعلت، فسوف تحدث أشياء سيئة.

لا يمكن أن تكون كهربائياً مثلاً، وتقرر فجأة تغيير توصيلات الكهرباء بالمنزل فقط من أجل المتعة والتسلية.

لذلك إذا عرفت أن تفكيرك موجه أكثر نحو الإجراءات، فلتختر نوعية الوظائف التي تمنحك الاستقرار الذي ترغب فيه والتي تضيف إلى نقاط قوتك في إدارة الأنظمة بثقة مرة تلو الأخرى.

من الوظائف التي تناسب من يهتمون بالإجراءات: موظف في بنك، طبيب أسنان، مضيف طيران، العمل بمؤسسات التجميل، عامل إنشاءات، إداري، ميكانيكي.

لكن هناك مشكلة. حتى وإن كان لديك ميل أكبر نحو الخيارات أو نحو الإجراءات، سوف تكون في حاجة إلى شيء من الاتجاه المقابل؛ لأنه ليس هناك من وظيفة تهتم بالخيارات بشكل صرف أو بالإجراءات على طول الخط. كل وظيفة تحتاج إلى شيء من النمو، وإضافة عدد من الأفكار الجديدة تماماً مثلما تحتاج إلى بعض العناصر والجوانب التي هناك حاجة للقيام بها بالطريقة التي نُفذت بها من قبل.

مشكلة أخرى، وهي أن الوظائف التي تبدو موجهة نحو الخيارات، قد تتضمن إجراءات خفية؛ وهذا يعني أنك قد تختار وظيفة ثم لا تلبث أن تكرهها. لقد ذهبت ذات مرة إلى إحدى مساعدات التجميل كي تقوم بطلاء أظافري. من خلال تعليقاتها كان من الواضح أنها اعتقدت أنها حصلت على وظيفة موجهة نحو الخيارات؛ فأعمال التجميل تتضمن التعامل مع زبائن مختلفة كل يوم، أليس كذلك؟ المشكلة هي أن أعمال التجميل بالفعل موجهة نحو الإجراءات؛ يلزمها القيام بالتدليك والتلميع وتنظيف وتجميل الوجه بنفس الطريقة مرة بعد أخرى دون أدنى تغيير. لا عجب حينما أخبرك أنه في موعدي التالي معهم، أخبرت بأن هذه الفتاة شعرت بالملل وغادرت المكان.

بل هناك مشكلة أكبر: إن الوظائف ككل يمكن أن تتغير من أحد طرفي النقيض إلى الطرف الآخر بمرور السنين. والتغيير المعتاد هو التحول من الخيارات إلى الإجراءات، كما يحدث عندما يبتكر فريق العمل أنظمة معينة ثم يتمسكون بها، أو عندما تكتسب أعمال وممارسات الشركة صفة الرسمية وتصبح أكثر ثباتاً.

إليك هذا المثال. كما ذكرت من قبل، فإن المعلمين الناجحين ينبغي أن يكون لديهم قدر كبير من الميل نحو الخيارات. لكن البيروقراطية الحديثة التي ظهرت في التعليم ببريطانيا ألزمت المعلمين بملء المزيد من الاستمارات واتباع المزيد من الإجراءات بشكل يفوق ما اعتادوا عليه من قبل.

وذاك هو سبب أنه خلال العقود الماضية، ترك كثير من المعلمين العمل في نظام التعليم البريطاني؛ فلقد شعر أعضاء هيئة التدريس بأنهم بمثابة أوتاد كانت موجهة نحو الخيارات، غُرست في شرك الإجراءات!

الحب مسألة اختيار

♥ في محيط العمل يمكن لكل من الخيارات والإجراءات أن يقتسما هذا العمل. أما في العلاقات، فإن الغلبة تكون للخيارات.

يمكنك أن تلتزم بالإجراءات في الوظيفة أو العمل، لكنك لا تستطيع أن تفرض إجراءات على الصداقة أو علاقتك العاطفية أو حياتك الزوجية.

الشخص الموجه نحو البدائل والخيارات يكون على الأرجح مستغرقاً في الزمن (الفصل ٧)، وموجهاً بالصورة الكلية (الفصل ٨)، وميالاً للتغيير (الفصل ٩)، ومحباً للبدء (الفصل ١١)، ومشاهداً (الفصل ١٤).

المشكلة هي أنه إذا كان لديك شخصية تتوجه في التفكير أكثر نحو الإجراءات، قد يغريك الظن أنه بإمكانك القيام بذلك؛ بأن تجد طريقة مثالية خفية كي تدير علاقتك بناءً عليها. وتعتقد أنه إذا قمت بتلبية رغبات شريك حياتك، فسوف يسعد بذلك: أي إذا أحضرتِ إلى زوجك فنجان الشاي وهو في فراشه كل صباح لمدة ربع قرن، فإنه سوف يستمر في حبك؛ فمجرد قضاء دقيقتين فقط للقيام بهذا وأربع دقائق للقيام بذاك، تعتقدين أنك تضمنين حبه وهيامه التلقائي بك (لا تضحكي، فهذا أمر معروف).

هذا النوع من التفكير الإجرائي هو الدافع الذي يقف وراء الافتتان بعدد من كتب العلاقات الإجرائية والوصفية مثل كتاب The Rules؛ ذلك الافتتان الذي أعطى لجيل كامل من النساء اللائي يتوجه تفكيرهن نحو الإجراءات الأمان الزائف الذي يتوهمنه نتيجة الاعتقاد بأنه لو قمن باتباع الخطوات من الألف إلى الياء، فإنهن سيحظين بالزوج الذي يرغبن فيه.

الشخص الموجه نحو الإجراءات يكون على الأرجح مراقباً للزمن (الفصل ٧)، ومهتماً بالتفاصيل (الفصل ٨)، ومحباً للثبات (الفصل ٩)، ومهتماً بالإنهاء (الفصل ١١)، ومدفوعاً بالحسم (الفصل ١٤).

لكن حقيقة فيما يتعلق بالحب، ليس هناك من قواعد أو إجراءات. هناك إرشادات تفلح مع معظم البشر. لكنك وشريك حياتك وعلاقتكما من نوع خاص.

نستنتج مما سبق أنه:

إذا أفلح ما تفعله في علاقتكما، فاستمر في القيام به. كل علاقة لها إجراءاتها وطقوسها المألوفة والمريحة التي تجلب الشعور بالاطمئنان والأمان والحب لدى كل منكما.

لكن إذا أصبحت تشعر أن ما تقوم به في علاقتكما لم يعد يفلح، فإنه بغض النظر عن كون شخصيتك موجهة نحو الخيارات أو نحو الإجراءات ستكون في حاجة لأن تبدأ في التصرف كما لو كنت شخصاً موجهاً نحو الخيارات. هذا يعني أن تقوم بشيء مختلف، أي شيء، كي تغير من ديناميكية ما يحدث بتوليد أفكار ورؤى جديدة.

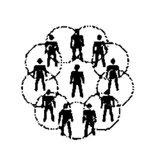
وإذا لم يفلح هذا بدوره، فجرب شيئاً مختلفاً مرة ثانية وثالثة ورابعة. لقد أشار استبيان أجرته إحدى مؤسسات الزواج الخيرية في بريطانيا والمعروفة بـ "وان بلاس وان" إلى أن أهم عامل يديم العلاقة الزوجية ويحفظها هو المرونة.

لذلك إذا أردت أن تحقق الاستقرار والانتعاش والديمومة لعلاقتك، فلتتذكر هذه الكلمات الثلاث: الخيارات، الخيارات، الخيارات.

إشارة أخيرة: تجنب فوضى المجموعة

إذا كنت تدير أو توجه مجموعة ما سواء كانت مجموعة أصدقاء أو زملاء أو أطفال، فإن إعطاءك لهم كثيراً من الخيارات لن يفيد. فالموجهون منهم نحو الخيارات سيبدءون عقلياً في البحث عن أخرى، وبذلك يصبح تفكيرهم مشتتاً ومنصرفاً عما تقول... في هذه الأثناء، سيشعر الموجهون نحو الإجراءات بالارتباك والشلل. وبذلك يتجه كل فرد من أفراد المجموعة في اتجاه مختلف يعوق الآخر، تاركيك تحاول التغلب على هذه الفوضى.

يمكنك بدلاً من ذلك أن تعطيهم توجيهات واضحة لإنجاز خطوة واحدة قبل أن تقدم لهم الخطوة التالية. صحيح أن المشاركين المدفوعين بتفكيرهم نحو الخيارات قد يشعرون بشيء من عدم الانطلاق. لكن هذا أفضل بكثير من سيناريو محاولة إدارة مجموعة دون أي إجراءات على الإطلاق والذي يفشل فشلاً تاماً!



اقفز وإلا دفعوك:
استراتيجية المبادرة/التمهل

١٣

هناك مهمة ينبغي القيام بها بغض النظر عن ماهيتها. مشروع كبير في العمل، أو مجرد فتح الرسائل. الانتقال إلى منزل جديد، أو مجرد تنظيف الدور العلوي. كيف نتعامل مع كل هذه المهام. هل نقفز ونبدأ، أو ننتظر حتى يدفعنا الآخرون؟ هل نسارع ونبادر بأداء الأمور أم نحجم ونفسح المجال لغيرنا؟ معظمنا يجمع شيئاً من هذا وذاك، مع ميل طفيف لأحدهما.

هل ترغب في التعرف على استراتيجيتك الشخصية؟ انظر قسم "استبيانات".

أكثر مبادرة

إذا كنا نميل بشكل أكبر نحو المبادرة، فالأرجح أننا سنبدأ أي عمل أو مهمة. سوف نميل إلى البحث ومعرفة ما ينبغي القيام به ونقرر أننا سنقوم بأدائه ونتحرك لذلك.

سوف نكون أول من يقوم بالتصفيق بين الجمهور. سوف نبادر بالاتصال بقسم الخدمة الفندقية في الساعة الثانية صباحاً. سوف نتجه مباشرة ونحن غاضبون إلى قسم الاستعلامات عندما يتم تأجيل رحلة الطيران. نحن هنا نحمل أنفسنا المسئولية عن كل شيء ونقبل التحديات ونبادر بأداء المهام. شعارنا في ذلك "من يتردد يضيع"، و"إذا لم تغامر، فلا تنتظر كسباً"، إضافة إلى شعارنا الجديد المأخوذ من إعلان شركة "نايكي" الأمريكية والذي يحمل عبارة "فقط افعله" Just do it.

هذا كله لا يعني أن المبادرين بالضرورة لديهم قدر هائل من الثقة، وإنما يعني أن حافز الإنجاز له تأثيره منذ البداية ودون حاجة إلى تصريح أو إذن من الآخرين.

صديقتي "جاسينتا" أكثر الشخصيات التي قابلتها حباً للمبادرة. هي كأغلبنا تقول إنها تشعر غالباً برهبة من مواجهة الناس. لكن هذا لم يمنعها من التقدم لوظيفة في البرلمان الأوروبي

مباشرة بعد تخرجها من الجامعة، ومواصلة دورة التأمل فوق جبل التيبت، والانتقال إلى أمريكا من أجل وظيفة أعلى، والقيام برحلات عديدة كل سنة بشكل مستقل.

وعندما حدث زلزال "لوس أنجلوس" كانت "جاسينتا" في سيارتها وهناك تطوعت قبل أي شخص آخر في رفع الأنقاض. ففي حين أن الآخرين كانوا يفكرون في الأمر، "جاسينتا" كانت تنفذ.

المهتمون بالبدء يتحمسون ويستمتعون بالمراحل الأولى من أي مشروع، لكنهم لا يتلهفون على الأداء. أما المبادرون فيواصلون سعيهم عند أي مرحلة من المشروع.

أكثر تمهلاً

إذا كنا نميل إلى التمهل والتريث، فسوف نتقهقر. نحن هنا لا نخشى العمل الجاد؛ فبمجرد أن يتحرك الآخرون، نبدأ في بذل الجهد. ونحن لسنا عاجزين؛ يمكننا أن نقوم بالمهام والأعمال، وبالتأكيد نحن قادرون على ذلك، لكننا لن نكون أبداً في طليعة من يقومون بالتنفيذ.

والمتمهلون يمكن أن تشيع عنهم سمعة سيئة؛ فالعالم يعتز ويحتفي بالمبادرين. ولكن كوننا نميل نحو التمهل لا يعني أننا نفتقر إلى الثقة أو الطاقة. وإنما يعني أننا نحب أن نكون متأكدين من أن هذا الشيء هو الواجب علينا فعله، ومن أننا لا نقاطع أحداً وننتظر حتى يتم دعوتنا. كذلك فهو يعني أننا نفحص ونتبين ما إذا كانت المهمة مناسبة وملائمة ويمكن القيام بها، وذلك قبل الشروع فيها.

هذا يعني أيضاً أننا نقوم بتقييم المخاطر قبل قبول الدعوة. والمبادر يتفق مع معلم الكتابة الإبداعية "جولي كاميرون" في أنه إذا "قفزت فسوف تظهر الشبكة"، أما الشخص المتمهل فإنه يعد الشبكة ويفحص حبالها ويقضي أياماً عديدة في مراجعة طرق القفز. (حقيقة بسبب هذا، تقل احتمالية سقوطه إلى حد كبير). لكن التمهل له عيبه، عندما لا يكون هناك ما يثير ردود أفعالنا. فإذا لم يطرق أحد من العملاء أبوابنا، فإن المتمهل الحقيقي لن يخرج إلى الشارع للبحث عنهم. وإذا لم يتصل به أحد من أصدقائه كي يدعوه إلى حفلة، فإنه لن يبادر برفع سماعة الهاتف.

وبكل صراحة ووضوح، عندما يتعلق الأمر بإقامة حياة اجتماعية -أو مهنية- فإن هذا يمكن أن يكون بمثابة مشكلة.

تعلم القفز

❀ هناك كثير من السلبيات والإيجابيات تتعلق بكون المرء "مبادراً" أو "متمهلاً"، فالمبالغون في المبادرة -أعتذر لك إن كنت واحداً منهم- يمكن أن يكونوا نزاعين إلى السيطرة ومتطفلين وعديمي الكياسة.

لكن بأخذ كل الأمور في الاعتبار، فإن المبالغة في التمهل هي الأكثر ضرراً من المبادرة، لأنه يفقدك السيطرة على الأمور. فإذا انتظرت من يدعوك كي تتحرك وتنشط، وإذا انتظرت اتصالاً هاتفياً من حبيبك، وإذا انتظرت رئيسك كي يمنحك ترقية، فربما تنتظر إلى الأبد. أكثر الشخصيات التي أعرفها مبالغة في التمهل والتريث كانت لرجل ظل ينتظر إلى الأبد فتاة أحلامه بدلاً من أن يسعى للتعرف عليها. لقد كان يثق بي ويفشي إلي بأسراره أسبوعياً عن مدى رغبته في الارتباط بها، لكنه كان يشعر بأن الوقت لم يكن مناسباً وحالتها المزاجية لم تكن مناسبة، إنها ليست مهيأة لذلك. وعندما أعلنت هذه الفتاة خطبتها على شخص آخر، شعر بالإحباط؛ لكنه أوضح لي أنه بما أنها هي التي اختارت، فليس من المناسب أن يصرح لها بحبه ويثير حالة من الارتباك والحرج. كان هذا منذ ٣٠ عاماً. ولا زال حتى الآن حزيناً على ضياعها منه. إنها قصة واقعية ومرعبة.





بالطبع، فإنك لست أحمق مثل هذا (أليس كذلك؟). لكن في حال كونك مثله، إليك بعض الطرق البسيطة كي تصبح أكثر مبادرة مما أنت عليه بالفعل. فكر في هدف، أي هدف، صغير أو كبير؛ الحصول على شقة جديدة أو وظيفة أو الزواج أو تنظيم الدولاب أو ترتيب الأوراق في الملفات...

١. أول ما يمنع الناس من المبادرة هو اعتقادهم أنهم ليسوا هم الأشخاص الذين ينبغي عليهم اتخاذ الإجراءات. لذلك فكر في الأمر وابحثه. هل هناك من أحد سيبادر لأداء المهام، إذا لم تبادر أنت؟ الأرجح أنك ستجد أن المسئولية تقع على عاتقك أنت.
٢. السبب الثاني الذي يمنع الناس من المبادرة هو الشعور بأنهم لم يطلب منهم أن يتحركوا. لذلك فكر وانظر هل أنت متأكد من أن الآخرين لا ينتظرونك كي تبدي أي اهتمام أو تخطو الخطوة الأولى؟
٣. السبب الثالث الذي يمنع الناس من المبادرة هو الشعور بأن التوقيت غير مناسب. لذلك عليك أن تسأل نفسك إذا لم يكن الآن، فمتى؟ وحتى نعيد صياغة الشعار الروماني، فإنه إذا لم "تغتنم يومك"، فسوف تفاجأ بغروب الشمس.
٤. السبب الرابع الذي يمنع الناس من المبادرة هو الشعور بأن اتخاذ أي إجراء أمر جسيم وقفزة تنطوي على كثير من المخاطرة. لذلك عليك أن تبحث عن أبسط وأقل الخطوات، التي تحتاج أن تخطوها نحو هدفك، خطورة كي تخطوها.
٥. السبب الخامس الذي يمنع الناس من المبادرة هو عدم معرفة الطريقة التي يتم التصرف بناءً عليها بالضبط. لذلك بمجرد أن تعرف الخطوة البسيطة الأولى، تخيل بوضوح كيف يمكنك أن تخطوها. ابحث عن شخص قام بالفعل بما تخطط للقيام به واسأله كي يعلمك الطريقة التي يمكنك أن تنجح بواسطتها.
٦. السبب السادس الذي يمنع الناس من المبادرة هو عدم معرفة الكيفية التي يمكن التغلب بها على العقبات. لذلك تخيل المشكلات التي يمكن أن تظهر عندما تخطو هذه الخطوة البسيطة؛ ضعف المهارات، وقلة المعرفة، وقلة دعم الآخرين. قم بإعداد قائمة لهذه المشكلات، ثم ابحث عن حل لكل منها.
٧. الأمر السابع الذي يمنع الناس من المبادرة هو الاعتقاد بأنه يلزمهم معالجة كل التفاصيل وإعداد كل شيء قبل أن يبدءوا في أي شيء. لكن عادة ما يكون من الأفضل أن ينطلقوا قبل أن يكون كل شيء على ما يرام. لذلك عليك أن تخطو "الخطوة التالية" سواء أشعرت بأنك

مستعد أم لا. يمكنك العودة وإعادة أداء ما قمت به إذا وجدت أن الأمور تسير على نحو خاطئ.

٨. إذا أفلحت الخطوة التي خطوتها وتحركت نحو هدفك، فماذا بعد؟ فقط عد إلى رقم ٤، وحدد الخطوة التالية التي تحتاج إلى أن تخطوها، وواصل المسيرة.

مسارات وظيفية رئيسية، ومسارات وظيفية فرعية

$ بالنسبة لمعظم الوظائف، أنت في حاجة لأن تجمع بين المبادرة والتمهل. ليس هناك الكثير من المشاريع -ناهيك عن المسالك الوظيفية الكاملة- التي يُتاح لك فيها أن تبادر بنفسك للقيام بكل شيء، كما أنه ليس هناك الكثير من الوظائف التي يتعهد فيها شخص ما بأن يخبرك ما الذي تفعله بالضبط لحظة بلحظة.

ولكن إذا كنت تميل إلى المبادرة بشكل أكبر من التمهل، فإنك ستكون أسعد حالاً بمزيد من النشاط والمسئوليات الفردية؛ أي شيء تتمكن فيه من تلقف الكرة والجري بها. فقط كن واعياً بشيئين.

الوظائف الملائمة للمبادرين: المبيعات، أو مندوب إجازات، أو مشرف، أو رجل اعمال، أو صحفي، أو الشرطة، أو جامع تبرعات.

أولاً، عليك أن تدرك أنه عندما تبالغ في المبادرة دون إذن أو تصريح من الإدارة ستلقى معارضة أو استياءً. لي صديقة تبالغ في المبادرة، وفي أول أسبوع عمل لها بإحدى الجمعيات الخيرية طُلب منها أن تبدأ في إعداد بحث عن الشركات الوطنية التي يمكن أن يتم التوجه إليها طلباً للتبرعات. ولكن قبل أن تتناول رئيستها المباشرة فنجان القهوة الصباحي، كانت صديقتي على الهاتف تطلب بالفعل التبرعات المالية، لقد تسرعت وفعلت ما هو سابق لأوانه!

ثانياً، كن واعياً عند التقدم لوظائف يبدو أنها تتسم بالمبادرة لكنها في الحقيقة تتسم بالتمهل والتريث. لقد استهوت لفظة "المبادرة" كثيراً من أصحاب الأعمال؛ لذلك فإن كثيراً من الشركات تعتقد أنها في حاجة إلى أشخاص يتسمون بقدر بالغ من المبادرة، في حين أن حقيقة الأمر هي أنها في حاجة إلى أشخاص لديهم توازن في كلا الأمرين؛ أقصد المبادرة والتمهل، بل وحتى أشخاص يتسمون بالتمهل التام.

وقعت عيناي على أحد إعلانات الوظائف الخالية في جريدتنا المحلية الأسبوع الماضي والذي تم صياغته بطريقة تجذب المبادرين في الشارع. "إذا كنت تتعب من الانتظار والتمهل، فاتصل بنا الآن فنحن نتيح لك فرصة الانطلاق...". المشكلة الوحيدة كانت في أنه حدث أن عرفت أن الوظيفة المعروضة كانت وظيفة كلاسيكية تتطلب كثيراً من التمهل والتريث؛ "مساعدة" لا يُتوقع منها حتى أن تطرف عينها دون إذن من رئيستها في العمل. لذلك أتساءل من الذي سيتم تعيينه فيها، وكم المدة التي سيقضيها هناك.

الوظائف المناسبة للمتمهلين: موظف في مركز اتصالات، أو نادل، أو مساعد في محل بيع بالتجزئة، أو موظف لخدمة العملاء، أو موظف استقبال.

إذا كنت تعيل نحو التمهل أكثر من ميلك نحو المبادرة، فإنك ستؤدي أداءً طيباً جداً في الوظائف "التنفيذية" حيثما يكون هناك شخص يطرح الفكرة، وتتولى أنت تنفيذها. سوف تناسبك وظائف مثل "سكرتير"، أو "مساعد مشروعات"، أو أي وظيفة أخرى تتسم بالهيكل الإداري المحكم.

لكن عليك أن تتيقظ حتى لا ينتهي بك الحال أن تجد نفسك تعمل بوظيفة مؤقتة. إحدى صديقاتي التي تتسم بالنبوغ وفي الوقت نفسه بالتريث الشديد، قضت في وظيفة مملة مدة ستة أعوام، وهي تنتظر أن تأتيها وظيفة أفضل. لقد بلغ بها الحال أن تمنت أن يقوم رئيسها في العمل بفصلها، فتتمكن من مغادرة المكان. ولكنها لم تتزحزح قيد أنملة.

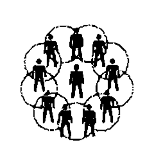
ربما ظلت هناك إلى الآن -شاعرة بالإحباط أو التعاسة وأسيرة التريث والانتظار- ما لم يكن قرر زميل لها أقل خبرة بكثير منها (لكن أكثر ميلاً نحو المبادرة) إقامة شركته الخاصة. وقد دعا صديقتي للانضمام إليه ووافقت على طلبه مستجيبة لطلبه بتمهلها المفعم بالحماس. بتلقي هذه الدفعة، أصبحت لا بأس بها، وكانت قادرة على إجابة دعوته وقبول التحدي.

الآن تسير الأمور على نحو طيب مع كل منهما، هي بخبرتها وهو بمبادرته وسوف يحققان نجاحاً.

إشارة أخيرة: التحول من التمهل إلى المبادرة

♥ هب أن شخصاً ما في حياتك يثير أعصابك ويغضبك بسبب مبالغته في تمهله وتريثه. بالتأكيد فإنه لن يغير من شخصيته لمجرد أنك ترغب من داخلك في ذلك. ولكن بتبصرته بأنه يبالغ في تمهله وتريثه فإنه يمكن أن يغير من شخصيته إذا طلبت منه ذلك.

جرب هذا، حدد بوضوح متى وأين وكيف وماذا تريد منه أن يفعل. ثم حفزه بقوة بتوضيح -وإن أمكن بإثبات- إلى أي مدى سوف تُسر وتبتهج عندما يفعل ما تريده وترغبه. سوف تجده على الأرجح يفعل المزيد في المستقبل وتدهش لذلك؛ كل ما ينبغي عليك أن تفعله حينذاك هو أن تنسى أنه يقوم بتنفيذ أوامرك!



التأثير أم الانسيابية: استراتيجية الحسم/المراقبة

١٤

هل نتكيف مع الحياة؟ أم ننتظر أن تتغير الحياة من أجلنا؟ عندما يتعلق الأمر بالأفعال، هل ندع الأشياء تحدث لنا أم نجعل الأشياء تحدث حولنا؟

هذه السمة الشخصية تعني أن بعض الناس يحتاجون إلى تنظيم العالم وفقاً لحاجاتهم وأهدافهم ورغباتهم. وآخرون منهم يدعون العالم وشأنه؛ هم فقط يحبون أن يتدفقوا مع تدفقه، ولا يساورهم القلق إذا لم يكونوا مسيطرين على ما يحدث.

هل ترغب في التعرف على استراتيجيتك الشخصية؟ انظر قسم "استبيانات".

أكثر حسماً

إذا كنا نميل بشكل أكبر نحو الحسم، فنحن نرغب بجدية في أن نترك بصمتنا على كل ما حولنا من أشياء. نحن نراقب ونلاحظ ما يحدث بعين ثاقبة، كي نعرف ما إذا كان ينسجم مع خططنا أم لا. فإذا انسجم كان بها، وإذا لم ينسجم، فإننا نتحرك لترتيبه وتنظيمه وتهذيبه وتقويمه.

هناك اختلاف بين الحاسم والمحب للنفوذ. الحاسم يقوم بتنظيم حياته؛ أما الذي يحب النفوذ فيرغب في السيطرة على الآخرين والتأثير عليهم.

وقلما ننتظر، نحن نتحرك فوراً لاتخاذ القرارات والتنظيم وإنجاز الأعمال حتى نهايتها. نحن نتملص إذا طُلب منا أن نهدأ ونسترخي؛ نحن نحب أن نكون دائماً مسيطرين تماماً على الأشياء طوال الوقت. بالنسبة لنا، فإن أنشودتنا هي "سوف أخبرك بما أريده، بما أريده بحق..."، التي تغنى بها فريق "ذا سبايس جيرلز" The Spice Girls.

أكثر مراقبة

إذا كنا نميل أكثر نحو مراقبة ومشاهدة ما يحدث، فإننا نحب أن ندع الأمور تجري وتنساب حولنا. فنحن نراقب ما يحدث ونلاحظه ونقبله وندعه يحدث ويجري بطبيعته. نحن لا يساورنا بالفعل كثير من القلق والانشغال على جعل العالم ينسجم مع توقعاتنا وآمالنا أو جعل الأشياء تنثني من أجلنا، نحن نسعد بالانثناء لها.

نحن ننتظر حتى نتخذ القرارات، ونسعد إذا اتخذت القرارات من أجلنا، ونستجيب بتلقائية ونجعل خياراتنا مفتوحة. نحن ننسى التقييمات والقوائم والخطط والجداول الزمنية؛ بل حتى ننسى أن نقلق بسبب قلقنا. أنشودتنا المفضلة لربما هي أغنية فريق "ذا بيتلز" The Beatles والتي مطلعها: "فليكن ما يكون".

ما الفرق؟

إن المبالغين في الحسم في العمل يملكون زمام الأمور في وظيفتهم وقادرون على تحقيق ما يريدون، ويحصلون على ترقياتهم بالترويج الواعي لأنفسهم. أما المراقبون فإن لديهم سيرة ذاتية "مثيرة"؛ لأنهم دائماً يأخذون ما يعرض لهم ويقومون بتنفيذه جزءاً بجزء. والشخص الذي يبالغ في الحسم يقلق وينشغل من البداية على ما إذا كانت علاقته العاطفية حقيقية وصادقة، في حين أن المراقب يهيم في الحب لكنه يتقبل الأمر أيضاً، إذا بدأت هذه العلاقة في الذبول.

برغم كل ذلك كن على استعداد للمفاجآت. فكما الحال بالنسبة للكثير من الأنماط والسمات الشخصية، فإن الحسم أو المراقبة كثيراً ما تتغير تبعاً للموقف نفسه. لذلك فإن الحاسم في البيت والذي يقوم بكي منشفة الأطباق كل يوم اثنين، بالتأكيد يمكن أن يصير مراقباً في محيط العمل، وينتهج سياسة الباب المفتوح ويتبنى اتجاه عدم التدخل فيما يتعلق بأرقام المبيعات التي يُرجى تحقيقها. والحاسم في محيط العمل الذي يحب أن يكون مسيطراً تماماً على جداول الأعمال، يمكن أن يتصرف بكل حرية ودون قيود وهو مع أطفاله في العطلة الأسبوعية.

كيف تتفادى احتدام النزاع بينك وبين شريك حياتك؟

♥ عندما يعيش شريك الحياة الحاسم مع شريكه المراقب تحت سقف واحد، فتوقع الصدام واحتدام الجدل.

ولأننا لا نتحدث هنا عن نمط شخصي سطحي بل نتحدث عن موقف أساسي وعام من الحياة، لذلك إذا كان أحدكما حاسماً والآخر مراقباً، فإن حياتكما حقيقة سوف تصبح متضاربة وصدامية تماماً.

وسوف يتزايد الجدل بينكما؛ لأن رغبة "الحاسم" في النظام يمكن أن تجعل "المراقب" يشعر بأنه أسير ولا يهدأ، في حين أن فلسفة "تدفق مع التيار" التي ينتهجها "المراقب" يمكن أن تُشعر الحاسم بشكل مثير بعدم الاطمئنان. دعني أعطِك مثالاً لشيء تافه، أدى إلى أن يمسك كل منا –أنا وزوجي– بخناق الآخر لعدد من الشهور إلى أن أدركنا ما كان يحدث.



المراقب الحاسم

أنا شخصية حاسمة، لذلك في كل صباح أستيقظ، وأنا راغبة في التفكير في يومي، وفي تنظيم الأشياء، والتخطيط لها. حتى في عطلات نهاية الأسبوع، تكون هذه الروتينية في التفكير هي نداء الصحوة الذي يثير حماسي، ويجعلني أنطلق. لذلك لم أكن أجد أي خطأ، عندما

عشنا أنا وزوجي لأول مرة معاً، في أن أستيقظ في صبيحة يوم سبت، ثم أدنو منه وأسأله بصوت ناعس "حبيبي، ماذا أعددت ليومك هذا؟".

ما لم أكن أعرفه هو أن قولي هذا كان بمثابة الدافع الحقيقي الذي أثار زوجي الذي يهوى "المراقبة". في السرير وهو يحتضني بين ذراعيه، كان في حالة تشبه حالة من يُضرب بمطرقة على رأسه بشكل متكرر. كان يفكر في نفسه قائلاً: "لا! لا تسأليني عما قمت بتخطيطه. لا أريد أن أفكر في هذا الأمر. كل ما أريده هو أن أقوم بالأشياء متى عرضت لي. لا تزعجيني بهذا السؤال؟". لقد تساءلنا لسنوات طويلة عن أسباب عدم كون صبيحة أي عطلة أسبوعية من أفضل أوقاتنا.

الشخص الذي يهوى حسم الأمور له نفس الموقف الأكثر التزاماً وانضباطاً من الزمن مثله مثل الشخص "مراقب الزمن".

ثم تعلمنا واكتشفنا المزيد عن "المراقبين" و"الحاسمين"، وعرفنا موضع الخلل. وأصبح زوجي الآن يفهم أنني أحتاج على الأقل إلى قليل من التنظيم والتخطيط أيام العطلات الأسبوعية، لذلك أتاح لي فرصة أن أعرف مساء اليوم الذي يسبق يوم الإجازة ما أعد في جعبته ليوم الإجازة. من ناحية أخرى، أصبحت أدرك أنه لا يريد أن يشعر بأنه أسير خطة عمل منظمة في أيام إجازته، لذلك أتجنب توجيه هذا السؤال، خصوصاً عندما نكون في حالة من الدفء والهيام.

غالباً ما يتسم موقف "المراقب" من الوقت بمرونة أكثر، مثله في ذلك مثل الشخص "المستغرق في الزمن".

هذا مثال بسيط، لكن الاختلاف بين شخصية الحاسم والمراقب، يمكن أن يتخلل حياتك كاملة. فقد يميل "المراقب" نحو ادخار الأشياء وتخزينها لوقت طويل، في حين يقوم الحاسم بترتيب الأدراج كل ثلاثة أشهر وكذلك ترتيب الأوراق وفقاً لتواريخها. ويمكن أن يسعد "المراقب" بالإجازات التي تتم دون استعداد مسبق في حين أن الحاسم يترنح إذا لم يتم تثبيت موعد الرحلة قبل القيام بها بـ ١٢ شهراً.

كيف تتكيف؟ الإجابة هنا تنطوي على شقين هما القبول والتوازن، كما الحال عند التعامل مع كثير من الأنماط الشخصية الأخرى.

أنت في حاجة لقبول الأنماط الشخصية المختلفة لشريك حياتك، وأن تدرك أنه بالرغم من أنك تشعر بالارتياح إزاء طريقتك وأسلوبك، فهو أيضاً يشعر بذلك إزاء طريقته وأسلوبه. ليس هناك عيب في أن يدع المرء الحياة تأخذ مجراها، تماماً كما أنه ليس هناك خطأ في تنظيم الحياة. ببساطة عليك ألا تقيد "المراقبين" الذين يرغبون في مشاهدة ما يجري حولهم؛ اجعل الخيارات مفتوحة أمامهم، واترك الأمور تجري بتلقائية. ولا تفسد على "الحاسمين" حاجتهم ورغبتهم في الالتزام والتنظيم؛ قم بالتركيز على التنظيم والتنسيق، واجعلهم يشعرون بأن الأشياء مرتبة تماماً.

سيكون من المفيد أن تدرك أن هذين النمطين الفرعيين للشخصية (الحسم والمراقبة) يعملان سوياً بشكل رائع. فالمهتم بمراقبة ما يحدث يمكن أن يساعد الذي يهتم بحسم الأمور في أن يهدأ ويصبح مرناً. كما أن الحاسم يمكن أن يساعد المراقب على أن يكون أكثر تنظيماً وفعالية. يمكن أن يصبح عيشكما سوياً أمراً سهلاً وشيئاً رائعاً، إذ إن أحدكما يضع خطة لكل يوم، والآخر يضيف فلسفة "لا تقلق، ابتهج".

تجاوز حدود نفسك

✿ هل ترغب في تنمية ذاتك وقدراتك؟ خصوصاً فيما يتعلق بالحسم والمراقبة، فإن أفضل طريقة هي أن تقوم بأشياء لا تقم بها في العادة.

صحيح أن هذا قد يُشعرك بعدم الارتياح. فإذا كنت حاسماً، فإن فكرة أن تصبح أكثر هدوءاً يمكن أن تجعلك في حالة من الاضطراب والقلق؛ ماذا لو أنني لم أتمكن من إنجاز هذه الأشياء، وماذا لو سارت الأمور والخطط على نحو طيب في البداية ثم ظهرت مشكلات بعد ذلك؟ وإذا كنت مراقباً، فإن فكرة أن تصبح منظماً بشكل أكبر قد تشعرك بالخوف الشديد؛ ماذا لو أصبت بوسواس النظام، وماذا لو فقدت بهجة ومتعة الحياة؟

لكنك إذا استطعت اجتياز هذا الشعور بعدم الارتياح، فسوف تتعلم أن خروجك عن شخصيتك المألوفة، لا يعني نهاية العالم. لذلك استرخِ، وحاول، وسوف يترسخ هذا السلوك

الشاق على نفسك لديك بالتدريج. ولن تفقد ذاتك المميزة، لكنك ستجد نفسك وقد أصبح لديك مزيد من نقاط القوة المثمرة والفعالة.

اربع مهام لتنمية المراقبة لدى من يهتمون أكثر بالحسم

- قم بأداء شيء ما تلقائياً؛ لا تخطط له بتدقيق شديد، لكن فقط افعله الآن.
- افتح الباب لقليل من الفوضى في حياتك؛ اترك الأطباق التي تحتاج إلى تنظيف إلى الغد، أو اترك ملابسك على الأرض عندما تذهب إلى فراشك.
- اختر قراراً واحداً ينبغي عليك اتخاذه اليوم وقم بتأجيل اتخاذه إلى العطلة الأسبوعية المقبلة.
- كافئ نفسك بشيء تفعله بحرية تامة وباسترخاء كامل مثل تناول كعكة بالكريمة، أو قراءة رواية تافهة، أو أن تظل ماكثاً في فراشك لوقت متأخر في الصباح.

أربع مهام لتنمية الحسم لدى من يهتمون أكثر بالمراقبة

- قم بتدوين ثلاثة أشياء لتقوم بها اليوم. ثم قم بأدائها. لا أعذار.
- خطط ليومك؛ صباحه، وظهيرته، ومساؤه. ثم التزم بخطتك هذه.
- قم بترتيب وتنظيم غرفة واحدة من غرف منزلك. وإذا شعرت بأن ذلك يشق عليك، فاكتف بترتيب درج واحد.
- ابحث عن شيء ما يزعجك أو يزعج شخصاً ما في حياتك؛ المصباح الكهربائي الذي يحتاج إلى استبدال، أو أصيص النبات الذي يحتاج إلى تغيير، أو الكرسي الذي يحتاج إلى إصلاح ثم قم بمعالجة هذه الأمور.

إشارة أخيرة: كلما تقدم بك العمر

❀ مرور الوقت لا يؤدي فقط إلى ظهور التجاعيد، وإنما يغير أيضاً من أنماط الحسم والمراقبة.

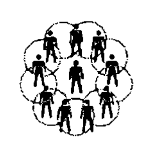
لذلك يمكن أن يتسم المراهقون بالمراقبة الشديدة؛ لا لأنهم لا يرغبون في أن يكونوا منظمين، ولكن لأنهم يشعرون بأن العالم الخارجي يبالغ فيما يفرضه عليهم من قيود وأنظمة.

لذلك فهم يحتاجون إلى معادلة الأمور ثانية بأن يأخذوا الأمور ببساطة ويتصرفوا كيفما يحلو لهم.

لكن كلما أصبح المرء أكثر نضوجاً وثقة ومقدرة اجتماعية، فإنه يمكن أن يجرب الحسم، وأن يصبح أكثر سيطرة على حياته، وبكل بساطة يقوم بتنظيمها والارتقاء بها إلى درجة أعلى. وعندما يدخل الأطفال حياته -الذين يملئون الحياة فوضى- فإن أي ميل ولو طفيف نحو الحسم يبلغ مداه حتى يحتفظ بسيطرته على مجريات الأمور.

وكلما تقدمت في السن فإن مسئولياتك تقل تدريجياً. ومن الممكن أن تكون أكثر جأشاً وهدوءاً وبالتدريج تصير متفرجاً يدع العالم وشأنه.

طبيعة الشخصية ٤

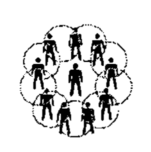


إذا دخلت في علاقة مع شخص ما، فمن الممكن أن تتغير شخصيتك بالكامل. ولا ينطبق الأمر على العلاقات العاطفية فحسب، فتكوين علاقة صداقة أو مقابلة زميل أو حتى إنجاب مولود أو بوجه عام اجتماع أي شخصين معاً، كل هذا يؤدي إلى أن تبدأ شخصيات هؤلاء في التأثر.

فإذا اجتمع شخصان في موقف وتصرف أحدهما بطريقة معينة، فإن الآخر يكون له رد فعل إزاء ذلك. ثم يكون للأول استجابة مقابلة لرد الفعل هذا. والتأثير واقع لا محالة. مثلاً...

- **قد يصبح أحدكما أكثر شبهاً بصاحبه. قم بضم شخص متشائم إلى فريق عمل وسوف تجدهم جميعاً في غضون أسابيع يئنون. ليسكن شقتكما شخص جديد متفائل وسوف تبتهجون جميعاً استجابة له.**
- **قد يتغير أحدكما أو كلاكما بدرجة بسيطة، للتغطية على كل نقاط الضعف ولتحقيق التوازن. فقد تبدءان علاقتكما على أساس كون كل منكما باحثاً عن الإثارة، لكن يُضطر أحدكما لأن يهدأ قليلاً وإلا دمرتما نفسيكما. وقد تبدءان علاقتكما على أساس كونكما شخصين يهويان الاستقرار، لكن يضطر أحدكما أن يبحث عن التجديد وإلا أصبحت حياتكما مليئة بالسأم والرتابة.**
- **من الممكن أن تثبت على نفس الدور الذي اعتدت عليه بغض النظر عن الشخص الذي أنت معه. فإذا أقمت علاقة مع شخص يهوى التركيز على البدء فستقوم بإنجاز الأمور وإنهائها، ولكن إذا أقمت علاقة مع شخص يهوى التركيز على الإنهاء، فستجده يتحول بصورة غامضة ومثيرة إلى شخص يركز على البدء، وبذلك تقوم أيضاً بإنجاز الأمور وإنهائها.**

إذن الشخصية ليست قالباً جامداً. إنها تنثني وتتشكل تبعاً لمن أنت معه.



حالة أعلى من الإدراك: مقياس الوعي بالآخرين



في كل يوم من حياتنا، نقابل آخرين. لكن ما مدى وعينا بما يحدث لهم؟ وكيف يمكننا أن نضع أنفسنا في أماكنهم؟ هل نلاحظ ما تنقله إلينا كلماتهم ولغتهم الجسدية بالفعل، أم أننا أكثر وعياً بما يحدث لنا نحن؟

أكثر وعياً

إذا كان من طبيعتنا أن نهتم بما يحدث للآخرين، فإننا عادة ما نكون قادرين على فهم كل التلميحات والإشارات التي يرسلونها. وهذا لا يقتصر فقط على الكلمات وإنما لغة الجسد أيضاً. فنحن نلحظ هذه الإشارات غير اللفظية، ونستشعرها بداخلنا، ونضع أنفسنا في عالم الآخرين، ونرى بأعينهم. وبذلك نفهم بدقة وبعمق (وأحياناً بجنون وهياج شديد) تجربة الآخرين.

إذن فنحن هنا سنتمكن من تحديد الوقت الذي يكون فيه شريك حياتنا متعباً، ومتى يكون ضيفنا على العشاء في حاجة إلى المزيد من الحساء، ومتى يبلغ الغضب بزميلنا درجة الغليان في اجتماع الشركة. سوف نتوحد مع هذا الطفل الخائف، وهذا الحبيب الغاضب، وهذا الزميل الذي تعرض لصدمة، وغالباً ما تكون استجابتنا دقيقة بشكل مخيف وإدراكنا مفيد بشكل خطير.

إن البائع الذي يدرك دون أن يسأل متى يرغب الزبون في أن يُترك بمفرده كي يستعرض السلعة، سوف يكون لديه قدر عال من الوعي. كذلك الممرض أو الأخصائي الذي يحس بتوتر واضطراب المريض -حتى بدون أن تفكر في الأمر- يعرف بالضبط ما يمكن أن يقوله كي يهدئ من روعه.

أقل وعياً

على الجانب الآخر المناقض تماماً، نجد الشخص الذي ليس لديه تقريباً أي وعي بالتجارب التي يمر بها الآخرون، والذي يركز أساساً على أفكاره ومشاعره الشخصية. هذه النوعية من الأشخاص تحتاج إلى "إشارات تنبيه" قوية لكي يلتفتوا إلى مشاعر الآخرين من حولهم. إنهم يتصرفون في الغالب دون أخذ ما يشعر به الآخرون في اعتبارهم، فتجدهم يطيلون الجدل أكثر مما ينبغي، أو ينهون الاجتماع أسرع مما يجب، أو يتركونه يطول بشكل بالغ، أو يتخذون قراراً حاسماً دون إدراك أن هناك من يعارض.

ولِمَ هذا الاختلاف؟

لكن لماذا نكون أقل إدراكاً ووعياً بالآخرين؛ ما الذي يمكن أن يوقفنا عن الاهتمام بالتجارب التي يمر بها الآخرون؟ هناك عاملان رئيسيان.

إن الوعي يقوم على أساس فهم كل الإشارات والتلميحات التي تصدر عن الآخرين، سواء كانت لفظية أو غير لفظية. لذلك فإن نقص الوعي قد يبلغ ببساطة درجة أدنى فيما يتعلق بملاحظة التلميحات غير اللفظية والأكثر غموضاً. أقل الأشخاص الذين أعرفهم وعياً وإدراكاً تلك الكاتبة التي تتسم بقلة التبصر بالأمور والتي لا تبصر بالفعل ما يفعله الناس وبذلك فإنها تعتمد على ما يقولونه. حقيقة فإنها لا تلحظ ولا تبالي بتكشير الآخرين أو ابتسامهم أو الوضع الجسدي المتقوس لهم وما ينم به من مشاعر؛ لذلك فهي تركز على تجاربها الشخصية ولا تفهم سوى قدر ضئيل من القصة ككل.

من جهة أخرى يمكن أن نلحظ كل الإشارات، لفظية كانت أو غير لفظية، لكن لا نفسرها التفسير الصحيح. ربما كان ذلك بسبب كوننا لم نتعلم أبداً القيام بهذا. بعض الأطفال ينشئون في أسر يكون الإحساس بالآخرين في أدنى مستوياته، أو تُثبط عزيمتهم كي لا يظهرون تعاطفهم لأن ذلك يعتبر مظهراً من مظاهر الضعف. فالأولاد الذكور غالباً ما يتم إخبارهم بأن يظلوا على ثباتهم ويأخذوا بحقهم عنوة، أكثر من إخبارهم بأن يحاولوا فهم ما يمر به الآخرون.

عندما يُحتجز المرء في رأسه

اجتمع بأشخاص ليس لديهم وعي بالآخرين وسوف تشعر بسرعة بأنك غريب بينهم. نحن نتحدث هنا عن أقلية من الناس، واحد في كل أربعة عشر. لكن عندما تقابلهم تمر بتجربة غريبة جداً.

فلأن الشخص غير المدرك للآخرين لا يهتم سوى بالاستماع إلى كلماتك؛ ولا يأخذ في اعتباره مطلقاً ٩٧ في المائة من اتصالك غير اللفظي معه، فإنه بالفعل يفوته أغلب ما يحدث بالفعل. وإذا فاته ذلك، فإنه لا يصدر أي استجابة إزاءه. وفي خلال دقائق، يمكن أن تشعر بأنه تجاهلك وأساء فهمك وأسقطك من حساباته عن عمد. هو بالطبع لم يفعل ذلك. لكنك تظل شاعراً بأنك غريب.



أذكر أنني حضرت دورة يحاضر فيها أستاذ تاريخ مرموق والذي كان غافلاً وغير مدرك للآخرين بشكل يثير الدهشة. كان لا بأس به عندما يقف على المنصة، يلقي كلمته المعدة دون أن يكون في حاجة إلى التفاعل مع الجمهور.

لكن في فترات الاستراحة التي كنا نتناول الوجبات خلالها، لم يكن أحد يرغب حقيقة في الجلوس على مائدته لأنه لم يدرك أبداً أن نكاته القذرة كانت غير مقبولة أبداً. لقد حددت المشكلة؛ لذلك لم أصب بالدهشة حين سمعت بالصدفة منظم الدورة يخبره بهدوء أن ما يفعله ليس لائقاً على الإطلاق.

نتيجة لذلك شعر بالخجل من نفسه واعتذر فوراً. لقد ظل هذا الرجل على حاله من عدم الوعي بالآخرين، إلى أن بدأ يتحدث إليهم. وبمجرد أن عرف أن هناك مشكلة، توقف عن نكاته القذرة.

إذن كيف يمكنك أن تتبين ما إذا كان هذا الشخص الذي يقوم بالأشياء المزعجة والمضايقة يتصرف نتيجة لبذاءته أم بسبب ضعف وعيه وإدراكه؟ الأمر بسيط. أعطه إشارة غير لفظية واضحة وانظر ما إذا كان سيلحظ ويستجيب. أطلق نظرة مدققة في شيء ما وراقب ما إذا كان سيلتفت لما تنظر إليه؟ أسقط القلم وانظر ما إذا كان سينحني كي يلتقطه من على الأرض. تنحنح وانظر ما إذا كان سيتوقف عن الكلام. إذا لم يتأثر بأي من هذه الإشارات، فأنت تتعامل مع شخص غير مدرك بشكل كبير.

لكن ماذا ستفعل بعد ذلك؟ كيف تقوم بترتيب وتهيئة الأمور حتى يفهم ما تقصده ويبدأ في الاستجابة لوسائل اتصالك به؟

الأمر بالفعل سهل للغاية؛ فكل ما تحتاجه هو أن تكف عن الغموض وأن تكون واضحاً. فلأن هذا الشخص يعتمد بشكل كبير على الكلمات فيما يحصل عليه من معلومات، فإن كل ما تحتاج للقيام به هو أن تعبر عما تقصده بالكلمات وسوف يكون أكثر استجابة لك. لذلك قل له مثلاً: "أشعر بالانزعاج" أو "أعتقد أنك أسأت فهمي".

قد يبدو هذا بمثابة بلاهة شديدة أو جهل مطبق؛ أنت تكره أن يقوم شخص ما بتوضيح الأشياء لك بهذه الكيفية، لذلك فأنت تتوقع أن يكره الآخرون ما تكرهه. لكن تذكر أن الشخص الغافل يحتاج إلى كلماتك كي يتنبه للمشكلات وكي يلتفت وينصت إليك وكي يكف عن المبالغة في الإنصات لنفسه. لذلك فأنت تصنع له معروفاً إذا أخبرته بشكل مباشر - وبلباقة- أنه لم يفهمك فهماً صحيحاً. بالطبع فإنه يمكن أن تكون هناك أشياء أخرى لها دخل في عدم تعاون هذا الشخص أو في عدم استجابته. ولكن بصفة أساسية، إذا أوضحت حتى لأقل الأشخاص إدراكاً للأشياء بالكلمات، فإنه سيفهم ما تطرحه عليه.

ضع نفسك مكان الآخرين

دعنا نتحدث بصراحة تامة هنا. عندما يكون لدى المرء درجة منخفضة من الوعي بالآخرين، فإن هذا يعد مشكلة. بكل بساطة أنت تفوت على نفسك أشياء كثيرة. أنت تضيع على نفسك فرصة أن تتعرف على ما يخبرك به الآخرون. أنت تفوت على نفسك حقيقة أن تعيش وتجرب أفكارهم ومشاعرهم. ويمكن أن ينتهي بك الحال أن تجد نفسك تسيء فهم الآخرين وتؤول كلامهم على نحو خاطئ وتقوم بتقييمهم بصورة سلبية فيبكون.

لذلك إذا كان هذا مألوفاً بالنسبة لك، فإليك ما يمكن أن تفعله

- قم بتحسين فهمك لمهارات لغة الجسد من خلال قراءة كتب أو أخذ دورات. من خلال هذه المعرفة، ابدأ في الاهتمام والالتفات إلى الإشارات غير اللفظية والكلمات التي تسمعها أيضاً.
- اطلب من الأشخاص الذين تهمك مشاعرهم -أحبابك، وأقاربك، وأصدقاؤك- أن يكونوا مباشرين وواضحين عند تعبيرهم لك عن مشاعرهم. هذا سيعينك على أن تبدأ في قياس ما يقولونه بما يظهر عليهم.
- لا تعتمد على كلمات الناس؛ فهي تمثل فقط نسبة ٧ بالمائة من الاتصال عند التوصل إلى نتائج مهمة أو اتخاذ قرارات حيوية. قد يكون من المفيد أن تتعرف على رأي شخص أكثر وعياً وإدراكاً بالآخرين؛ فربما حددوا بطريقة جيدة الحلول وتوصلوا إلى نتائج لم تتوصل إليها أنت.
- احذر الوظائف التي تقوم في الأساس على التعامل مع الناس بشكل هائل؛ وإذا كنت بالفعل تعمل في واحدة من هذه الوظائف وتتعرض لمشكلات، فاعترف بذلك. قد يكون من الأفضل أن تقوم بدور وظيفي لا يقوم على التفاعل مع الآخرين؛ دور يرتبط أكثر بالناحية التكنيكية أو المعرفية أو الكتابية أو التي يتم التعامل فيها مع الآلات.

من ناحية أخرى، إذا كنت ذا وعي عال بما يمر به الآخرون، فليست الحياة بالضرورة مفروشة بالورود. يمكن أن تسيء فهم الناس لأنك مستغرق تماماً في الإشارات التي تصدر عنهم. وهذا يمكن أن يقودك إلى "فهم سلبي لأفكارهم"؛ كأن تستشعر بعض الانفعال في الشخص الآخر، وتثب بسرعة إلى النتيجة (الخاطئة) بأن انفعاله هذا موجه إليك وبطريقة سلبية.

لذلك إذا كان هذا مألوفاً بالنسبة لك، فإليك ما يمكن أن تفعله

- قم بتحسين قدرتك على تجنب الاهتمام الزائد بالإشارات التي تصدر عن الآخرين، خصوصاً عندما تؤثر هذه الإشارات على قدرتك على التفكير بوضوح أو التصرف بحسم. التدريب على الحسم سوف يساعدك على القيام بذلك.

- قم بالاتفاق مع من تثق بهم -أحبابك، أقاربك، أصدقاؤك- على أن يخبروك إذا لم يستحسنوا شيئاً أو شعروا بالغضب منك. وإذا لم يخبروك بشيء محدد، فعليك أن تثق بأنهم لا يشعرون بمشاعر سلبية نحوك وأتح لنفسك فرصة الاسترخاء بينهم.

- لا تعتمد على إشارات اللغة الجسدية وحدها؛ صحيح أنها جانب مهم من جوانب الاتصال، لكنها لا تمثل الجانب الإدراكي والواعي للعملية. لذلك قد يكون من المفيد، خصوصاً عندما تكون في حالة من حالات الضغط النفسي، أن تتجاهل الإشارات غير اللفظية التي تستقبلها منهم، حتى تتمكن من الإنصات إلى كلماتهم بوضوح.

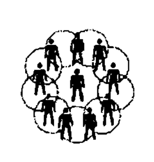
- تجنب الوظائف التي تتضمن مستويات عالية من التفاعل مع الآخرين، خصوصاً تلك التي تتضمن نزاعات ومجادلات مثل خدمة العملاء. فالانفعالات القوية التي ستنهال عليك في هذه النوعية من الوظائف سوف تنغص عليك حياتك؛ لأنك تشعر بهذه الانفعالات بشكل أعمق من شعور معظم الناس بها.

إشارة أخيرة: طلاق فوري

♥ إذا كنتما تنعمان بالحب، فهل ينبغي أن يكون كل منكما واعياً بالآخر بقدر الإمكان؟ فكل منكما يراقب صاحبه حتى يدرك كل ما يصدر عنه من تعبيرات، وينصت إليه حتى لا تفوته ولو كلمة تافهة، ويتخيل نفسه مكانه، وينسجم معه فكراً وعاطفة. أليست هذه هي الطريقة التي يمكن بها أن تصبح علاقتكما الزوجية حميمة؟

حسناً، ليس بالضرورة. لأنه إذا بالغ كل منكما في الاهتمام والوعي بكل إشارة تصدر عن الآخر، فببساطة يمكن أن ينتهي بكما الحال أن يشعر كل منكما بالغضب والانفعال إزاء الآخر؛ حيث يبالغ كل منكما في تفسير وتأويل ما يراه ويسمعه ويهذي بكل أنواع الاستجابات السلبية.

حتى ترى هذا في أسوأ حالاته، يمكنك أن تقف في الطابور الموجود أمام مكتب الحسابات في أي سوبر ماركت أثناء ساعة الذروة في اليوم الذي يسبق العطلة الأسبوعية وراقب الصفوف التي لا تنتهي من الأزواج -كل منهم يبالغ في مراقبة استجابات شريك حياته- مما يؤدي إلى عدد لا حصر له من المشاحنات والمشاجرات أثناء العطلة الأسبوعية.



هل أنت اجتماعي: استراتيجية الانبساط/الانطواء



بالطبع فنحن نعرف كل شيء عن النمطين الانبساطي والانطوائي للشخصية، أليس كذلك؟ حسناً، ليس بالضرورة. فهناك كثير من الارتباك والخطأ بخصوص فهم ما يعنيه هذا النمط بالفعل.

فالانبساطية لا تعني أننا روح أي حفلة ومصدر المتعة فيها؛ لكنها تعني أنه عندما تحتاج بطارياتنا إلى إعادة شحن، فإننا نرى أن أفضل وقت للقيام بهذا عندما نكون في جماعة. والانطوائية لا تعني أن يكون المرء "خجولاً" أو "حزيناً". وإنما تعني أنه عندما تحتاج بطارياتنا إلى إعادة شحن، فإننا نجد أن أفضل وقت للقيام بهذا عندما نكون بمفردنا.

هل ترغب في التعرف على استراتيجيتك الشخصية؟ انظر قسم "استبيانات".

أكثر انبساطاً

إذا منحنا الناس الطاقة، فإننا نميل إلى الانبساط أكثر من الانطواء. نحن نستمد انتعاشتنا العاطفية والانفعالية من الآخرين، من خلال الحديث معهم والاستماع إليهم، ومن خلال تبادل الاهتمام والتشجيع والدعم بيننا وبينهم. نحن هنا نعشق الجوانب التفاعلية لأي عمل، ونهوى المكالمات الهاتفية، والاجتماعات والنوادي. سوف نقضي ساعة الغداء في الكافيتريا وأمسياتنا في مقابلة الأصدقاء، وعندما نتعب نلتقط سماعة الهاتف.

لنكن واضحين في هذا الأمر. لا يشترط هنا أن يكون لدينا كثير من العلاقات العميقة أو أن نقترب من الناس. بل حتى قد لا نؤمن بكون الناس هم مركز النظام الكبير الذي يجمع الأشياء؛ قد لا يكون الانتساب هو دافعنا الأساسي (انظر طرق التحفيز لمكليلاند، الفصل ١).
لكن إذا كنا انبساطيين، فإننا نحتاج إلى الناس عندما نريد أن نبقي على التوازن في حياتنا.

أكثر انطوائية

إذا استنزف الناس طاقتنا، فإننا نميل إلى الانطواء أكثر من ميلنا إلى الانبساط. سوف نسترخي ونشعر بهدوء الأعصاب عندما نكون بمفردنا، متنعمين بسلام عالمنا الداخلي. سوف نجلس في سعادة تامة لمشاهدة التليفزيون أو لمجرد التفكير. لكن ضعنا في غرفة بها كثير من الناس لأكثر من ساعة أو ساعتين وسوف نبدأ في الاضمحلال والذبول. سوف نقضي ساعة الغداء في السير بالحديقة، وأمسياتنا على موقع الويب، وعندما نتعب نقرأ كتاباً.

عليك هنا أن تدرك أيضاً أن الانطوائيين لا يكرهون الناس بالضرورة. فعندما يتفاعلون، قد يتفاعلون بلهفة وبكفاءة اجتماعية كبيرة. وعندما يكون لديهم علاقات، فإن الكثير منها يمكن أن تكون علاقات حميمة. ويمكن أن يكون أداؤهم جيداً في فريق العمل. وقد يكونون من عشاق الانتماء لا يحيدون عنه. لكن عندما يريد هؤلاء الإبقاء على التوازن والمحافظة على سلامة حياتهم، فإن ما يحتاجون إليه في نهاية اليوم هو العزلة.

تكافؤ الانبساط والانطواء

حقيقة، معظمنا يحتاج إلى مزيج من "الارتباط بالناس" و"العزلة". لذلك يمكنك أن تقول إن معظم الناس يجمعون بين الانبساطية والانطوائية؛ أحياناً يكونون انبساطيين وأحياناً انطوائيين.

إضافة إلى ذلك، فإن ميزان الانبساطية/الانطوائية سوف يتباين تبعاً للكيفية التي تجري بها الحياة والحالة التي أنت فيها. كان لدي صديق يعمل مدرساً يحيط به الطلاب طوال اليوم؛ وكان انطوائياً إلى حد كبير، ويرغب بشدة في السكون والعزلة. ثم انتقل بعد ذلك إلى عالم الصناعة وأسس مكتبه الخاص وأصبح أكثر سيطرة على بيئته وحياته. وعندما أعطي هذه الجرعات اليومية من الوقت الذي يحقق فيه السلامة والتوازن لنفسه، أصبح فجأة أكثر انبساطية في الأمسيات وأصبح كائناً اجتماعياً إيجابياً!

لقد سمعت أصدقاء لديهم أسر يعطون تقريراً عن نفس الظاهرة بشكل معكوس. فقبل أن يرزقوا بطفل، تكون رغبتهما (أي الأبوين) موجهة نحو التفاعل الاجتماعي وبعد إنجاب الطفل يصبح كل ما يرغبان فيه هو الهدوء وراحة البال.

أنت على هذا النحو لأنك...

إذن كيف يصبح المرء انبساطياً أو انطوائياً؟ وفقاً لعالم النفس "هانز أيسنك"، فإن الأمر برمته يعود إلى الجهاز العصبي الذي وُلد به.

لأن أكثر ما يثير الجهاز العصبي لدى أي شخص هو شخص آخر، فإنه إذا وُلد الفرد بجهاز عصبي قوي وسليم، فإن التفاعل مع الآخرين سوف يأسرك؛ وبذلك تنزع إلى الانبساطية. أما إذا وُلدت بجهاز عصبي حساس، فإن التفاعل مع الآخرين سوف يصيبك بالضغط؛ وبذلك تنزع إلى الانطوائية (الذكور بوجه عام يغلب عليهم أن يكون لديهم جهاز عصبي حساس وسريع التأثر، لذلك فإن هناك احتمالاً أكبر لأن يكون الرجال انطوائيين).

لكن الناحية البيولوجية ليست السبب الوحيد وراء كونك انطوائياً أو انبساطياً. فالتنشئة لها دخل في الأمر أيضاً. لذلك إذا كنت الطفل الوحيد لأبويك، واعتدت على قضاء فترات طويلة من الوحدة والعزلة، فقد تعزف عن التفاعل مع الآخرين وبذلك تصبح انطوائياً بشكل بالغ؛ أو قد يكون رد فعلك هو الحاجة إلى الناس طوال الوقت.



عندما يسترخي الانطوائيون



عندما يسترخي الانبساطيون

وعلى النقيض من ذلك، إذا كنت نشأت في ثقافة تجعل الناس في المقدمة، فقد تتوق إلى وقت العزلة والوحدة. أو قد تجد الوحدة شيئاً يستنزفك فتبالغ في الانبساطية. لقد تعاملت ذات مرة مع فتاة نشأت في أسرة يتعلق أفرادها بعضهم ببعض طوال الوقت. ببساطة فإن هذه الفتاة لم تعتد أن تختلي بنفسها، لدرجة أنه إذا حدث وتُركت في المكتب بمفردها دقائق قليلة، تبدأ في الاضطراب والترنح.

العيش مع الانبساطيون والانطوائيون

إذا كان هناك شخص انطوائي/انبساطي على نحو بالغ يعمل معك، فهذا لن يضر بشيء. صحيح، يمكن أن تجد الانبساطي راغباً في الدردشة عندما يرغب الجميع في الانهماك في العمل؛ أو ينهمك الانطوائي في العمل عندما ينهمك الجميع في الدردشة.

لكن الانبساطية/الانطوائية لا تؤثر حقيقة على مسيرة العمل الذي يجمعكم يوماً بعد يوم؛ لأنه ببساطة أثناء يوم العمل لن يصل بهم الحال إلى أن يكونوا في حاجة إلى أن يُعاد شحن بطارياتهم.

إذا كان هناك شخص انطوائي/انبساطي بشكل كبير في محيطك الاجتماعي، فسوف تلاحظ المزيد. فالانطوائيون سوف يرغبون في مقابلتك على انفراد أو يديرون علاقاتهم بك عبر البريد الإلكتروني. أما الانبساطيون فسوف يهيمون على مائدة العشاء ويصرون على قضاء أوقاتهم وسط حشد من الناس. لكن كل ما أنت في حاجة إليه بالفعل هنا هو أن تحترم هذا؛ لا تغضب عندما يتعلل صديقك الانطوائي كل مرة بأي شيء كي يمكث في بيته ولا يحضر الحفلة التي أعددت لها. أيضاً لا تشعر بالنبذ عندما يرغب صديقك الانبساطي في تواجد كل الأصدقاء للاحتفال بعيد ميلاده رغم معارضتك لذلك.

لكن المشكلات تظهر بالفعل عندما تتعلق مسألة الانبساطية/الانطوائية بالحياة الزوجية. فكل من الزوجين كان يشعر بالراحة والاسترخاء في بيت أسرته بين أهله، واعتاد أن يشعر بحاجة إلى إعادة شحن بطاريته؛ وبذلك يظهر معدلاً كبيراً من الانبساطية/الانطوائية.

وما هي إلا سنوات قليلة تمر على علاقتكما -بعد أن يخفت ضوء الحب ووهجه- حتى تنشأ المشكلات بسبب هذه الاختلافات.

فإذا كان كل منكما انطوائياً، فقد تتوقفان تماماً عن الحديث معاً أو ينحرف كل منكما بعيداً عن الآخر، أو تتوقفان عن التفاعل مع العالم وينغلق كل منكما على نفسه. وإذا كنتما انبساطيين، فقد يبدأ كل منكما في الاستياء من حقيقة أنكما تحتاجان إلى كثير من التفاعل والاهتمام؛ وبذلك تصبح زيارة أحدكما لأصدقائه بمثابة جحيم للآخر الذي يشعر بأنه مُهمَل.

وإذا كان أحدكما انطوائياً والآخر ابنساطياً، فإن الانبساطي منكما قد يبدأ في الشعور بالنبذ بسبب ميل الآخر إلى الانسحاب والعزلة؛ الانطوائيون ماهرون في استخدام إشارات لغة الجسد للتعبير عن إيثارهم العزلة. لي صديقة متزوجة وقد أخبرتني عن زوجها الذي ينزع بشدة نحو الانطواء. هو يسعد جداً بقضاء ساعات طويلة برفقتها وهو يقرأ. تقول صديقتي: "إنه يحبني كثيراً، لكنه لا يرغب في التحدث إلي أو الاقتراب مني وهذا يصيبني حقيقة بالجنون".

أو قد يكون أحدكما انطوائياً ويشعر بأن الآخر يعتدي عليه بسبب ميله إلى الحديث طوال الوقت. ليس هناك من شيء يسبب الكراهية وعدم الارتياح أكثر من شخص انبساطي بشكل بالغ لا يدرك مدى الوقت الذي يستغرقه ومدى صخبه.

لذلك إذا كنت تعيش مع شخص أكثر انبساطية، فتذكر ما يلي...

- هو يحتاج إليك وإلى الناس حتى تظل معنوياته مرتفعة.
- كي يفهم ما يحدث له، هو في حاجة إلى الحديث عنه.
- هو في حاجة إلى الشعور بالثقة، لذلك أفضِ إليه بأفكارك وتجاربك ومشاعرك.
- هو يشعر بدعمك له، لذلك حتى عند مقابلة الآخرين، يحب أن تكون معه.
- إذا كنت انطوائياً، فإنه يوفر لك شيئاً من نوع خاص، المعارف.
- وإذا كنت مثله انبساطياً، فاسترخ، هناك قدر كافٍ من الاهتمام لكل منكما.

إذا كنت تعيش مع إنسان أكثر انطوائية، فتذكر ما يلي...

- هو في حاجة إلى وقت ينعم فيه بالوحدة كي يبقى على توازنه، وأحياناً لا يرغب في أن تكون معه.
- هو لا يرغب في الخوض في الأشياء؛ لذلك فإن صمته لا يعني عدم اهتمامه.
- المبالغة في التفاعل معه تؤلمه، لذلك فإن كلمة سريعة أفضل من شرح مطول.

- هو يحب أن يتصرف بمفرده، لذلك لا تغر إذا قضى وقتاً بمفرده مع أصدقائه.
- إذا كنت انبساطياً، فإنه يوفر لك شيئاً من نوع خاص، الصمت.
- أيضاً إذا كنت انطوائياً، فلا تتوقف عن التفاعل معه، فإن فعلت، فسوف ينقطع شريان الحب!

دليل نجاة الانطوائي

إذا كنت انطوائياً وتشعر بالسعادة، فلا تتغير. صحيح أن ثقافتنا تميل إلى تقدير الانبساطية. لكن بعضاً من أكثر الناس نجاحاً في العالم انطوائيون.

لكن، على حين أنه لا يوجد مبرر لتغيير شخصيتك العميقة، فقد تكون هناك حاجة - خصوصاً في العمل- لأن تتصرف بانبساطية أكثر. تعرف أنك مثلاً تُضطر إلى الجلوس مع فريق العمل على المقهى لكن لا تستطيع أن تواجه أو تتعامل مع هذا الموقف. أو أنك لا تتحمس كثيراً للاجتماعات واللقاءات لذلك تكتفي بمجرد التعرف على وجهات وأفكار الآخرين بطريقة غير مباشرة. ما الذي يمكن أن تفعله كي تتصرف بشكل مختلف؟

كيف ينجو الانطوائي في هذا العالم

- قلل من اتصالاتك بالآخرين. تناول غداء يدوم لفترة قصيرة بدلاً من الغداء الممتد. أرسل رسائل إلكترونية أو نصوصاً مكتوبة إليهم بدلاً من الاتصال الهاتفي بهم. سيفي ذلك بالغرض، وسيحقق لك قدراً أكبر من الارتياح.
- تعلم أن تنصت بالفعل إليهم وأن تعطيهم إشارات قبول وتجاوب كي تبين أنك تستمع إليهم. هذا لن يزيد من كفاءتك من الناحية الاجتماعية فحسب وإنما سيكون أقل إجهاداً من الإجهاد الذي تشعر به عندما تضطر إلى الدخول في محادثة. إضافة إلى ذلك، فإن الإنصات هو سر الفوز بأي صفقة وأيضاً بأي شريك حياة تتمناه.
- قم بتقوية مهاراتك الكلامية. تعلم أن تسأل أسئلة جيدة، وأن تعطي إجابات جيدة. اجعل كل تفاعل فردي بينك وبين أي شخص مشبعاً ومرضياً لكل منكما، ولن يلحظ الناس أي اضطراب قد تشعر به عند التفاعل.

- عندما تجد نفسك وسط جماعات، لا تشعر بأنك ملزم بأن تندمج معهم وترتبط بهم طوال الوقت. تعامل معهم على أساس كونهم مجموعة تضم أفراداً؛ وإذا شعرت بالصدمة عندما تفاجأ بعدد كبير من الناس، فببساطة امضِ وابحث عن فرد آخر لتتحدث إليه.
- تذكر أن الوقت الذي تنفرد فيه بنفسك ليس شيئاً إضافياً أو اختيارياً، وإنما هو ضرورة لسلامتك وتوازنك. لذلك استغرق وقتاً كافياً للانفراد بنفسك خصوصاً إذا كنت تشعر بضغوط نفسية. سوف تشعر بعد ذلك بأنه من الأيسر عليك أن تختلط بالآخرين متى لزمك ذلك.

إشارة أخيرة: حفلات عشاء مثالية

عندما تخطط لإعداد مائدة اجتماعية، حدد أولاً الانطوائيين والانبساطيين. اجعل الانبساطيين يجلسون كلاً في مواجهة الآخر في مقدمة المائدة أو عند جوانبها الوسطى حتى يتسنى لهم الوصول إلى الآخرين والاتصال البصري والمحادثات. أجلس الانطوائيين بشكل موزع بين هؤلاء الانبساطيين أو عند الزوايا أو الأركان حتى لا يكونوا معرضين بشكل كبير للآخرين وحتى يتسنى لهم مغادرة المكان من وقت لآخر إذا رغبوا في ذلك. سوف تكون النتيجة أن تعد مائدة مليئة بمدعوين سعداء.

أنا أم أنت؟
استراتيجية التحفيز الخارجي/الداخلي



عندما نقرر ما الذي نفعله -أو نقوله أو نفكر فيه أو نشعر به- فما الذي يحفزنا؟ أي دافع يوجهنا؟ من الذي نحترم رغباته؟ هذا النمط يلخص الاحتمالات الممكنة.

من جهة فإن هناك بعض الناس الذين يُحفزون خارجياً من خلال الآخرين ويتبعون بكل سعادة ما يقترحه عليهم زملاؤهم في العمل وأزواجهم وأسرهم. ومن جهة أخرى هناك المحفزون داخلياً والذين يعتمدون بشكل كامل على إحساسهم الشخصي في تقرير ما يفعلونه.

محفزون خارجياً بشكل أكبر

إذا كنا نميل إلى التحفيز الخارجي، فإننا نتخذ قراراتنا بناءً على التوجيه الذي نتلقاه من الآخرين. بالطبع، فإن لدينا أفكاراً شخصية، لكن التقييم الخارجي هو الذي يحفزنا ويملؤنا بالطاقة والحماس. وشعورياً سوف نأخذ في الاعتبار الناس الذين هم في حياتنا؛ سوف نهتم بأفكارهم ومشاعرهم وأقوالهم ورغباتهم، ونمتص كما الإسفنج قيمهم ومعاييرهم.

هل ترغب في التعرف على استراتيجيتك الشخصية؟ انظر قسم "استبيانات".

بالطبع لا يشترط في المحفزين خارجياً أن يأتوا الآخرين مباشرة ويطلبوا النصيحة منهم. هم يلحظون ما يريده الآخرون ويحفزون من خلاله ويتحركون لتحقيقه. لذلك حتى وإن ظلوا صامتين أثناء أي اجتماع، فإنهم يوافقون على رأي الأغلبية. وحتى إذا قاموا بتغيير نظام الأثاث عندما يكون شركاء حياتهم خارج البيت، فسوف يقومون بهذا التعديل بما ينسجم مع معايير شركاء حياتهم ويتوافق مع آرائهم.

محفزون داخلياً بشكل أكبر

إذا كنا نميل أكثر نحو التحفيز الداخلي، فسوف نتخذ القرارات بناءً على ما نشعر به من داخلنا أنه الصحيح. بالتأكيد نحن نقرأ الكتب، ونسأل الخبراء، ونتصل بالأصدقاء. وقد نتفق مع نظام أخلاقي معين أو معيار ثقافي ما أو معتقد ديني، ونهتم بما يعتقده الناس بنفس قدر اهتمام الجميع. لكن عندما تتأزم الأمور وتبلغ ذروتها، نكون بمثابة الحكم النهائي، ونفتش داخلنا عن الصواب ونقوم به.

وكلما زاد نزوع الشخص نحو التحفيز الداخلي، زادت فرديته في تصرفاته. كهذه المرأة التي تسير في الفندق السويسري الفخم والمعروف باسم "ريتس" مرتدية الملابس الرياضية ومستعدة تماماً للتشاجر مع رئيس الخدم. أو هذا الرجل الذي يذهب إلى الأوبرا مساء يوم السبت مرتدياً كرافتة سوداء ولكن يقضي ظهيرة يوم الأحد في التزلج. "ستيرلنج موس" البطل البريطاني الشهير في سباق السيارات "فورميولا وان"، يركب دراجة وهو ذاهب إلى عمله؛ الأرجح أنه محفز داخلياً!

ما الفرق؟

الاختلاف الأساسي بين المحفزين خارجياً وداخلياً لا يكمن في كون المحفزين خارجياً يلحظون ما يريده الآخرون، وعدم ملاحظة المحفزين داخلياً لذلك.

الاختلاف الحقيقي هو ما يلي. الشخص المحفز خارجياً ينشط ويُثار من خلال الإدراك الواعي لما يريده الآخرون. فعندما يتساءل عما يفعل، يبحث في عقله عما يفضله الآخرون؛ وربما حتى تخيل بداخله صورة لهؤلاء الأشخاص وقد أصبحوا مسرورين. ثم يفكر في قرارة نفسه قائلاً: "هذا سوف يرسم ابتسامة على شفاه فلان؛ لذلك فإنني سأقوم به".

وعندما يتساءل الشخص المحفز داخلياً عما يفعله، فإنه أيضاً يفتش في عقله بسرعة؛ لكن يتولد لديه شعور داخلي بالطريق الذي سيسلكه دون أي إحساس واعٍ باستحسان الآخرين لما سيفعل أو عدمه. ويفكر في قرارة نفسه على هذا النحو: "هذا هو الصواب؛ سوف أقوم بتنفيذه".



محفز خارجياً　　　　　　　　محفز داخلياً

ليس صحيحاً أن الأشخاص المحفزين داخلياً لا يتأثرون أبداً بالآخرين. فهم بانتظام يتلقون قيماً أخلاقية من آبائهم وتعليمات من معلميهم ومبادئ من مثلهم العليا. وهذه القيم تترسخ بعمق داخلهم؛ لدرجة أن هؤلاء المحفزين داخلياً لا يكون لديهم عادة سوى إدراك ضئيل للغاية بالجذور التي نشأت منها هذه القيم. صحيح أن المحفزين داخلياً واعون بمدى صحة قراراتهم/إجراءاتهم، وصحيح أنهم مدركون لتحفيزهم الداخلي؛ لكنهم يمكن أن يكونوا غير مدركين للتأثير الخارجي الذي أوجد هذا التحفيز.

وعندما يواجهون موقفاً يتطلب منهم أن يختاروا إما تلبية مطالب ورغبات الآخرين وإما طاعة شعورهم الداخلي بالصواب والخطأ، لا مجال للبلبلة. فالغلبة دائماً تكون لشعورهم الداخلي.

الحوار التالي الذي تم عبر البريد الإلكتروني يوضح الأمر.

- **شخص محفز خارجياً بشكل كبير، متأثر بفكرة عدم استحسان رئيس العمل له:** "إنني أشعر بالقلق وأخشى أن أقع في متاعب بسبب إرسالي الرسائل الإلكترونية إليك خلال وقت العمل بالشركة".

- شخص محفز داخلياً بشكل كبير، ومتأثر باعتقاد أبدي مفاده أن العمل يستحق المكافأة وغير مكترث على الإطلاق باحتمال أن ينزل بهم رئيس العمل عقاباً: "لا تعبأ بذلك. أعتقد أننا عملنا بجد كافٍ نستحق عليه أن نستمتع بقليل من المتعة".
- الشخص المحفز خارجياً بشكل كبير، تأثر الآن بتعليق صديقه: "معك حق. حسناً، فلنستمر".

كيف تساير

أربعون بالمائة من الناس في هذا العالم محفزون خارجياً. وأربعون بالمائة من الناس في هذا العالم محفزون داخلياً. وعشرون بالمائة يجمعون بين هذا وذاك. لذلك أياً كانت استراتيجيتك، فإن من تقابلهم بشكل يومي سيكون لديهم في العادة استراتيجية تختلف عن استراتيجيتك. كيف تتعامل مع هذا الوضع؟

المحفزون خارجياً بشكل أكبر

المحفزون خارجياً بشكل أكبر يرغبون في أن يعرفوا ما تفكر فيه. فبدون ذلك يشعرون بالارتباك وعدم الاطمئنان والتردد الفعلي. أما عندما يعرفون ما تفكر فيه، فإن طاقتهم الداخلية تبدأ في التفجر.

لذلك هم يكونون أكثر حماساً عند إعطائهم تقييماً إيجابياً، وأكثر شعوراً بالإحباط إذا انتقدوا، ويترنحون ويترددون إذا ما وجهوا بأوامر متضاربة.

لقد لاحظت أن زميلاً لي -محفزاً خارجياً بدرجة كبيرة- قضى وقتاً طويلاً في دورة المياه أثناء اجتماع عمل مكثف. لقد قال لي إنه كان لديه مغص شديد. من وجهة نظري أن المغص الذي كان يشعر به هذا الرجل كان سببه انفعالياً وليس جسمانياً، فقد طلب قسمان مختلفان أشياء متضاربة تماماً منه. كانت شخصيته الموجهة نحو التحفيز الخارجي تنتحب قائلة: "لا".

إذا عارض شخص أي شيء أقوله، فإنني لا أقوم فقط بسحبه، بل أنكر أيضاً أنني سبق لي أن قلته. (توم لهرر، كاتب هجائي، ومحفز خارجياً بشكل بالغ)

إذن عندما تكون برفقة شخص محفز خارجياً، ابق على تركيزك وكن إيجابياً. أخبره عن مدى سرورك بما يقوم بإنجازه ولا تعطه أبداً أية تعليمات متضاربة. وإذا كنت أنت نفسك محفزاً داخلياً، فقد تتنهد قائلاً في نفسك: "هذا محزن جداً"؛ لكن المحفزين خارجياً يحتاجون إلى أن تتعامل معهم بهذه الطريقة كي يبقوا على حماسهم وتوازنهم العقلي.

محفزون داخلياً بشكل أكبر

هؤلاء المحفزون داخلياً يمكن أن يكونوا واثقين من أنفسهم بدرجة بالغة. بل حتى يمكن أن يكونوا متغطرسين. النتيجة النهائية مفادها أنهم يشعرون بعدم الارتياح عندما يطلب منهم أن يأخذوا العالم الخارجي بعين الاعتبار. هم لديهم مبادئهم الخاصة، ويعرفون ماذا يفعلون. فقط هم يريدون أن يمضوا قدماً ويؤدون ما يرغبون في أدائه.

وبذلك، فإن المحفزين داخلياً يؤدون أفضل أداء إذا توفر لهم كثير من الحرية، وسواء كانوا يصممون حملة إعلانية أو يقومون بدهان الغرفة، سوف تحصل على نتيجة أفضل إذا أفسحت لهم المجال وأعطيتهم مزيداً من الحرية.

الحفل حفلي، وسابكي إن شعرت برغبة في ذلك. (المغنية "هيلين شابيرو" المستمتعة بكونها محفزة داخلياً)

لذلك بدلاً من أن تملي عليهم ما يقومون به، فإن المحفزين داخلياً يحتاجون منك أن تمنحهم خيارين أو ثلاثة. وبدلاً من الإصرار، أنصت إلى وجهة نظرهم. وبدلاً من أن ترغمهم على الانسجام والتوافق، قدم لهم الدعم والتشجيع إذا أرادوا الخروج عن المعتاد. لكن وقبل كل شيء عليك ألا تحاول تحدي الصوت الداخلي الذي يخبر هؤلاء بالشيء الصائب الذي ينبغي أن يفعلوه. لأنه عندما يحين الوقت المتأزم أو الوقت الذي ينبغي فيه اتخاذ قرار، وحدث أن اضطر هؤلاء للاختيار، فإنهم بلا تردد سيتبعون الصوت الذي بداخلهم، حتى وإن كان هذا الصوت يأمرهم بالابتعاد عنك.

تحذير أخير بخصوص المحفزين داخلياً. هؤلاء يمكن أن يكونوا سيئين في الاحتفاء. هم ببساطة قد لا يشعرون بحاجة إلى ذلك؛ لأنه لا نفع يعود عليهم من ورائه. هم يحيطون أنفسهم

باستحسان داخلي، لذلك فهم يخفقون في أن يدركوا ما إذا كان الآخرون في حاجة لهذا الاستحسان والثناء.

لي صديقة عزيزة جداً محفزة خارجياً تحتاج إلى احتفاء حقيقي عندما تنتهي من أي عمل أو مشروع تقوم به. وفي نفس الوقت، فإن زوجها المحفز داخلياً بشكل بالغ لا يستطيع أن يدرك سبب رغبتها في ذلك.

لذلك في كل مرة تتم لها أي صفقة عمل أو عندما تنتهي من دهان المطبخ، تكون لديها رغبة ملحة في تقييم من زوجها؛ حتى ولو أن يحتضنها دليلاً على تقديره لما صنعت. لكنه غالباً لا يتذكر أن يقول لها حتى مجرد كلمة "أحسنت"؛ لأنه بناءً على كونه شخصاً يدفعه التحفيز الداخلي لا يشعر بحاجة إلى ذلك.

ادفعني، وسأجذبك

وعندما يتعلق الأمر بالنضج، فإن كون المرء محفزاً داخلياً له بريقه ومجده. والمواقف الداخلية من الحياة كثيراً ما تعد دليلاً على النمو والنضج. فكر في هذه العبارات: "الاستقلالية بالذات"، أو "هي تعتمد على نفسها"، أو مقولة "فرانك سيناترا": "لقد فعلته بطريقتي الخاصة".

لكن أنت في حاجة لأن تتنبه. فهناك كلمة مهمة تتعلق بالأشخاص المحفزين داخلياً بشكل تام؛ وهذه الكلمة هي "السيكوباتية". فمن الممكن أن يتحركوا وفقاً لطريقتهم الخاصة غافلين عما يرغب فيه أحباؤهم وأسرهم، أو رؤساؤهم وموظفوهم.

لذلك إذا كنت محفزاً داخلياً، كن محفزاً بقيمك الشخصية ومبادئك الأخلاقية، لكن تذكر أيضاً أن أحد الأشياء التي تميز عالم البشر عن عالم الحيوان هو قدرتنا على أن نضع المحيطين بنا في الاعتبار. لذلك لا تقلق إذا كنت تجد نفسك تتأثر بالآخرين. اكتب ملحوظة وضعها على مكتبك (أو ثلاجتك): "تلقي تقييم من الآخرين لا يعني أنني إنسان ضعيف".

المحفز داخلياً ليس غافلاً عن الآخرين، لكنه يتخذ قراره بنفسه بغض النظر عن أي شيء آخر (الفصل ١٥).

إذا كنت ترغب في أن تصبح مدفوعاً أكثر بالتحفيز الخارجي

- فاجعل الآخرين يدلون بدلوهم في بداية أي مهمة. نحن هنا نتحدث عن آفاق أرحب تشمل الأفكار المتألقة والمقترحات المتنوعة والآراء الجديدة. لا تفزع، لست مضطراً لأن تقبل كل

هذا؛ لكن على الأقل أنصت وفكر وابحث الأمر. إن الآخرين لديهم أفكار طيبة، لذلك عليك أن تشعر بالحرية في الاستعارة منها.

- فتأكد من أن من حولك يشعرون بالسعادة. هذا لن يولد الحب في حياتك فحسب وإنما سيحسن أيضاً من سيولتك النقدية. إحدى صاحبات الأعمال المستقلة اللائي أعرفهن تُنهي كل اتصال بخصوص عملها بهذه العبارة: "أخبرني ما إذا كنت ترغب في أي شيء آخر، أو أي شيء مختلف". إنها لم تخسر عميلاً واحداً خلال ثلاثة أعوام.
- فاستمع بأدب إذا أعطاك شخص ما تقييماً سلبياً؛ لا تصده أو تغلق باب النقاش. وإذا أعطاك أكثر من شخصين نفس التقييم السلبي، فافتح باب النقاش على مصراعيه. ربما يكون نقد شخص واحد مجحفاً، لكن نقد اثنين أو ثلاثة لا يمكن أن يكون من قبيل الصدفة.

وإذا كنت محفزاً خارجياً بدرجة كبيرة، فسوف تواجه أيضاً مشكلات. صحيح أنك تتمتع بكفاءة اجتماعية، لأنك تفهم وتتقبل باستمرار ما يقوله الآخرون لك، وتجد سهولة بالغة في التعايش معهم لأنك متحمس لأن تفعل ما يرغبون فيه.

الشخص المحفز خارجياً بقوة لديه قدر عالٍ من الوعي بالآخرين (الفصل ١٥).

لكن المشكلة تكمن في أنه قد لا تكون قادراً على أن تخطو خطوة دون أن تراجعها عقلياً وحرفياً مع زملائك في العمل ومعلمك المدرسي المفضل ومع بائع اللبن. وإذا انتقدك شخص ما، تتأثر تأثراً بالغاً دون داعٍ. وكما أوضحنا من قبل، إذا طلب منك أشخاص تعزهم أشياء متضاربة، تشعر كما لو كنت مُزقت إلى نصفين.

لكل هذه الأسباب، قد ترغب في زيادة تحفيزك الداخلي، حتى تقلل من شدة تأثرك بالآخرين. بالطبع لكونك محفزاً خارجياً، فسوف تشعر بعدم الارتياح عندما تفكر في ذلك؛ صوتك الداخلي يصرخ فيك قائلاً: "هذه أنانية". لكن الحقيقة غير ذلك. إن معرفتك لعقلك وتفكيرك تجعل من أمر تعايش الناس معك أيسر بكثير من أن تكون مثل الكرة التي تتقاذفها الأيدي.

إذا كنت ترغب في أن تصبح مدفوعاً أكثر بالتحفيز الداخلي

- فلا تسلم بكل اقتراح؛ خذ كفايتك من الوقت للتفكير ملياً فيه. افحص وراجع معقولية وملاءمة ما يطلبه منك الآخرون. إن ميولك ونزعاتك الخارجية يمكن أن تغريك بأن تقبل الأعمال التي تفوق قدرتك وبأن تحاول أداءها بسرعة تفوق طاقة البشر.

- احترم وازعك الداخلي. إحدى العميلات التي كانت على وشك أن تلقي كلمة مهمة في أحد المؤتمرات، جاءتني وهي خائفة بشكل غير عادي. لكنها تجاهلت مخاوفها هذه وألقت الكلمة. في الحقيقة لم يحقق هذا المؤتمر التأثير المطلوب. لقد قالت لي فيما بعد: "كنت أشعر بأنه ستكون هناك متاعب، كان ينبغي علي أن أثق بوازعي الداخلي".

- بالطبع ينبغي عليك أن تتقبل تقييم وآراء الآخرين. لكن بسبب كونك مدفوعاً بالتحفيز الخارجي، فإنك ستهوى قبول كل شيء يطرح عليك، حتى وإن كان غير واقعي. لذلك عليك أن تتلقى تدريباً على الحسم كي يساعدك على أن تحدد متى تكون تقييمات وآراء الآخرين مقبولة ومتى تكون جائرة.

وظائف تحفيز خارجي، ووظائف تحفيز داخلي

$ أحد أكثر الأشخاص الذين أعرفهم تحفيزاً خارجياً، ويُدعى "جامي"، يعمل مصمماً، وقد مضى على عمر صداقتنا ٢٠ عاماً. عندما يقول له العميل: "اقفز"، يسأله "جامي": "من أي ارتفاع ومن أي سطح؟".

هذا الأمر بالطبع جعل من جامي رجلاً عظيماً وناجحاً في أعماله المستقلة. إنه ينصت باهتمام إلى ما يرغب فيه العملاء، ويساير معاييرهم، ويلتزم فقط بما طلبوه منه. لقد حقق نجاحاً بفعل أدائه الرائع حتى إنه أصبح لديه استوديو في أحد أغلى وأرقى شوارع لندن.

لي صديق آخر يعمل نحاتاً ويدعى "بيتر". عمل بيتر يتسم بالغرابة وبالروعة ولا يثير الأعصاب. هو يتعرف على رؤيته الداخلية ويترجمها إلى أعمال خشبية. إنه يدعي أنه لم يسأل أحداً عما إذا كان عمله محبوباً أم لا؛ رغم أنه يُباع بشكل جيد لمن يقدرونه. لاحظ أنه ليس كل الناس يقدرون عمله؛ لكن لكونه محفزاً داخلياً بشكل كبير، فإن بيتر لا يبالي.

هكذا فإن جامي يعطي أفضل ما عنده بواسطة الآخرين، على حين أن بيتر يعطي أفضل ما لديه من نفسه. ليس هناك أي وجه للمقارنة بينهما ولا نفع من القيام بذلك.

لكن هناك نفع من إدراك أنه رغم كون كل منهما يعمل في عمل يشبه إلى حد كبير طبيعة عمل الآخر، إلا أن تحفيز كل منهما مختلف عن الآخر تماماً، وهذا يؤثر على أعمال كل منهما. فبيتر قد يشعر بالشلل التام إذا شعر بأنه يلزمه الرجوع إلى العميل بشكل مستمر. أما جامي فبدون العملاء، قد يعجز عن أن يعرف ما يفعل عندما يجلس أمام لوحة الرسم في كل صباح.

الوظائف المناسبة للمحفزين داخلياً: محام، أو طبيب، أو بائع كتب، أو رجل أعمال، أو مصمم صفحات ويب، أو محاضر، أو مخترع، أو كاتب، أو عازف موسيقي منفرد، أو متحدث تحفيزي.

إذا كنت محفزاً تحفيزاً داخلياً بشكل أكبر، فإن اتخاذك لقرارات العمل اليومية سيكون أمراً ميسوراً وسهلاً؛ لكنك ستنفعل وتغضب إذا طُلب منك اتباع الأوامر أو تلبية المتطلبات الخارجية. لذلك أياً كان المجال الذي تعمل فيه، فأنت في حاجة إلى تجنب الأدوار والوظائف التي تعمل فيها لصالح عملاء لهم مطالبهم أو لصالح إدارة صارمة. عليك أن تسعى وراء الوظائف التي تكون فيها فعالاً وتقوم بأغلب مهامها بشكل مستقل.

لاحظ أنني قلت بأغلب وليس بكل مهامها، فقلما تجد وظيفة تتيح الاستقلال التام؛ دائماً أنت في حاجة إلى أن تأخذ قيم الآخرين ومطالبهم في الاعتبار. حتى وإن كنت تعمل بشكل مستقل، فإن لديك أحد خيارين، إما أن تتعامل مع تقييمات وآراء الآخرين وإما أن تفقد عملك.

الوظائف الملائمة للمحفزين خارجياً: موظف في بنك، أو موظف مدني، أو مضيف طيران، أو بائع تجزئة، أو التسويق عبر الهاتف، أو سكرتير خاص، أو كيل سفريات، أو مستشار تعيين.

وإذا كنت محفزاً خارجياً بشكل أكبر، فإن التحديات الوظيفية ستكون مختلفة. ما تحتاجه هو موقف وظيفي يمنحك الإشراف والمراقبة اللذين ترغب فيهما والدعم والتشجيع اللذين تريدهما.

لذلك عندما تطلع على إعلانات الوظائف، ابحث عن الكلمات السحرية "قسم الموارد البشرية"، أو "الإدارة الواعية"، أو "الثناء المنتظم". وباعتبارك شخصاً محفزاً خارجياً، فإن السيناريو الكارثي بالنسبة لك سيمثله أي موقف تحتاج فيه إلى توجيه ذاتي؛ كالعمل بمفردك أو العمل في مهنة حرة أو في شركة ذات قيادة سيئة أو غير فعالة.

في الأوقات العصيبة، إذا كنت مدفوعاً بالتحفيز الخارجي، فعليك أن تقيم نظاماً تحفيزياً أو تشكل مجموعة دعم. باعتباري كاتبة مستقلة محفزة خارجياً فإنني أشعر من آن لآخر بـ "الحرمان من آراء الآخرين وتقييمهم"؛ وعندما يؤلمني ذلك، أتصل بمجموعة من زملائي وأطلب منهم أن يعطوني من وقتهم دقائق قليلة كي يطلعوني على آرائهم وتقييمهم لما أقوم به.

نقطة أخيرة: بعض الوظائف -خصوصاً في خدمات الرعاية- تبدو كما لو كانت مناسبة للأشخاص المحفزين خارجياً. لكنها بالفعل بمثابة حقول ألغام لغير المحفزين داخلياً بشكل معتدل أو لمن ليس لديهم توازن بين كلا النوعين من التحفيز.

والإرشاد النفسي يعد مثالاً طيباً على ذلك. بالتأكيد أنت ترغب في فهم عملائك المكروبين الذين لا يشعرون بالسعادة. لكن لست في حاجة لأن تكون محفزاً بواسطتهم؛ لأنك لو أصبحت كذلك، فسوف تقع في شرك تعاستهم لدرجة أنك سوف تفقد كل الوضوح والموضوعية التي تحتاج إليها كي تساعدهم.

ناقوس الخطر

هناك صورة مثيرة من صور التحفيز الداخلي، وهي ما يُطلق عليه "العناد"؛ والذي يحدث عندما يُضاف مقدار من عدم الثقة إلى الخليط.

وعدم الثقة هذا قد ينشأ لدى الفرد بسبب قضائه لوقت عصيب خلال طفولته؛ فربما يكون قد تعرض إلى تنمر. لذلك فإن الحال قد ينتهي به أن يجد نفسه يخشى من أن يخدعه أو يغشه أو يسيطر أو يستحوذ عليه الآخرون. هو غير واعٍ بهذا الخوف؛ وبالنسبة له، فإن العالم يعد بمثابة مكان خطير وهو في حاجة لأن يقوم بحماية نفسه.

لكن الطريقة التي يحمي بها هذا الشخص نفسه هي أن يصبح عنيداً. ببساطة، فإنه يتمسك برأيه ولا يذعن أبداً لمطالب الآخرين. فعندما يخبره شخص بشيء أو يطلب منه أداء

شيء ما، فإن رد فعله الداخلي لا يكون على هذا النحو: "هذا شيء مثير... لم أكن أعرفه... بالتأكيد، ولمَ لا؟"، ولكنه سيكون: "لماذا تقول ذلك؟... لماذا أحتاج لأن أعرفه؟... ولِمَ ينبغي علي القيام بذلك؟".

حتى نكون صرحاء، فإن هذا النمط الفرعي للشخصية يمكن أن يؤثر تأثيراً شديداً على الناس مهنياً وشخصياً. فالعناد في العمل قد يظهر في الشك في التقارير ومقاومة المقترحات وإزعاج الإدارة، أما في البيت فإن المعاند يعترض على كل اقتراح أو طلب لشريك حياته، ويثير جدلاً حتى على أتفه الأمور، ويبدي شكه في أي تعليق غير دقيق أو أي اقتراح غير كامل.

هل ترغب في معرفة موقعك على هذا المقياس؟ انظر قسم "استبيانات".

والمعاندون هم أولئك الأشخاص الذين يكافحون أياماً في محاولة برمجة هاتفهم المحمول الجديد؛ وعندما يفشلون في ذلك ويلجئون إلى كتيب التعليمات، يشعرون بالإهانة. هم أيضاً الذين يوقفون سياراتهم في أماكن يمنع فيها وقوف السيارات –فقط حتى يكونوا مخالفين– وإذا حدث وطُلب منهم دفع غرامة، تولوا الدفاع عن أنفسهم بالمحكمة!

كيف تتعامل مع هذه النوعية من الناس؟ أهم ما في الأمر أن تحترم هؤلاء الأشخاص لأن عناد هؤلاء يرسم لهم هدفاً واحداً واضحاً. فبالنسبة للمشروعات والأعمال يواصل هؤلاء بذل الجهد حتى النفس الأخير. وبالنسبة للصداقة، فإنهم يضعون كل طاقاتهم وجهدهم من أجلها إذ يشعرون بأهميتها. وإذا ما قرروا الالتزام بعلاقة ما، فإنها تستمر إلى الأبد. لا استسلام ولا تراجع.

ستة مقترحات للتعامل مع الشخصيات المعاندة

- لا تواجههم ولا تكن عدوانياً. إن عناد هؤلاء أساسه الخوف، لذلك يمكنك أن تفعل أي شيء لطمأنتهم أو لإثبات مؤهلاتهم أو لتوضيح أنك لا تحاول السيطرة عليهم؛ كل هذا سيساعدهم على إدراك أن بإمكانهم أن يثقوا بك.

- أعطهم تقييماً أميناً وواقعياً؛ حين تخبر أي شخص معاند بأنك تقدره (أو بأنك تحبه إذا كان شريك حياتك) فالأرجح أنه سيسترخي ويبدأ في الإنصات إليك.

- لكن لا ترضخ أو تسترضِهم؛ كل اعتذار سيزيد من قناعة الشخص العنيد من أن هناك شيئاً ما يجب أن يحذره ويخشاه. كن واثقاً بهدوء وسوف تزداد ثقتهم بك.

- اقترح وأومئ ولح واغرس أفكاراً، وناقش، وادعهم إلى المساهمة، وقم بإثارة اهتمامهم، وأشركهم.
- لا تضغط عليهم أو تزعجهم أو تهددهم أو تتلاعب بهم. فكلما طغت انفعالاتك، زاد عنادهم وتمسكهم بآرائهم.
- ابحث أمر الابتعاد عنهم. إذا لم ينفتح عميلك أو زميلك على مقترحاتك أبداً، فتجنب التعامل معه. وإذا عارض شريك حياتك كل طلب لك، ففكر في إنهاء العلاقة.

وماذا لو بدأت تشعر بعد قراءتك لما سبق بأنك أصبحت مدركاً أكثر لنفسك. عليك أن تعترف بأنك تعاند وتتمسك برأيك في بعض الأحيان؛ وأن شريك حياتك (أو زميلك في العمل أو أصدقاءك) يتهمك أحياناً بالعناد. قد لا ترغب في الاعتراف بذلك، لكنك بالفعل قد تكون معانداً. ماذا ينبغي عليك أن تفعل حيال ذلك؟

ثلاثة مقترحات للشخصية المعاندة

- لا تشعر بالاستياء من ذلك. صحيح أن الناس يعطونك ظهورهم ويتضايقون منك. لكن ليس هناك من خطأ في أن يكون المرء معانداً في عالم أصبح فيه الإذعان ولين العريكة سبباً في تجاهلك وظلمك واستعبادك أحياناً.
- تذكر ما يسهم به المعاندون. تذكر "جورج برنارد شو" الذي قال: "الإنسان المنطقي هو الذي يكيف نفسه مع العالم الذي حوله. والإنسان غير المنطقي هو الذي يتوقع من العالم حوله أن يتكيف معه. لذلك، فإن التقدم كله يصنعه الإنسان غير المنطقي".
- لكن إذا كان عنادك يجعلك أو يجعل من هم في حياتك تعساء، فعليك أن تتلقى دورة في الحسم. لا تفزع، مثل هذه الدورات لن تطلب منك أن تتنازل عن مبادئك أو أن تكون مستعداً للمشاحنات. سوف تعلمك هذه الدورات طرقاً للتفاوض حول ما تريده دون أن تنفر الآخرين منك.

إشارة أخيرة: تجنب الصراعات القوية

عند التعامل مع أي جماعة، قم بتحديد المعاندين من البداية وضعهم في أماكنهم المناسبة. الطريقة السريعة هي أن تكلف الجميع بمهمة بسيطة في البداية؛ كالاطلاع على البيان أو النشرة أو تنظيم المقاعد. ومن يتردد في القيام بذلك تعرف أنه معاند.

بعد ذلك اتجه إلى المحفزين داخلياً بشكل أكبر وذلك بسؤالهم عن قيمهم الفردية؛ الشعور بالأمانة وعدم الخداع والرغبة في الإنجاز.

وبمجرد أن تدعمك الأغلبية ستجد أن أفراد المجموعة المحفزين خارجياً سوف يتبعون نفس السبيل وهم سعداء.

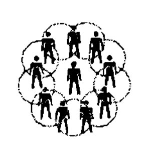
طبيعة الشخصية ٥

إنك تتنقل بين مواقف مختلفة في الحياة. فأنت تذهب للعمل، وتمارس الألعاب، وتبقى بالمنزل، وتقود سيارتك، وتقابل شريك حياتك، وتقضي وقتاً بين أطفالك، وتزور أسرتك، وتجلس مسترخياً بمفردك...

في كل موقف من هذه المواقف، تختلف الشخصية اختلافاً طفيفاً. مثلاً...

- قد تتباين شخصيتك لأنك فقط لديك قدر معين من نمط شخصي ما. فأنت تتسم بالمبادرة في العمل لدرجة أنك لا يكون لديك في البيت أي طاقة لأي إجراء وتعود إلى بيتك وكلك تريث وتمهل.
- قد تتباين شخصيتك لأنك تعلمت أن تكون شخصاً مختلفاً في المواقف المختلفة. فأنت محفز تحفيزاً إيجابياً في الرياضة لأنك دائماً ما تجيد فيها، لذلك فأنت توجه طاقتك وجهدك لتحقيق أهداف أكبر وأكبر. لكنك محفز تحفيزاً سلبياً في علاقتك الشخصية، لأنك غالباً ما تتعرض لهجر، لذلك فأنت باستمرار تحاول تجنب الفشل.
- قد تختلف شخصيتك لأنه يُتوقع منك القيام بأشياء مختلفة في المواقف المختلفة. فمثلاً ينبغي عليك أن تكون حاسماً ومنظماً في العمل لأنه يمكن أن تفقد وظيفتك إذا لم تفعل ذلك. ولكونك وأصدقائك تشكلون مجموعة يتم التعامل فيها بحرية وبشكل غير رسمي، فأنت تكون بينهم "مراقباً" و"مسترخياً".
- قد تتباين شخصيتك لأنك تغير من مواقف معينة في حياتك. فمثلاً عندما تغير وظيفتك يمكن أن تصبح أكثر حباً للإنجاز لأن جميع من بالشركة يحبون الإنجاز. قم بتغيير علاقتك وسوف تصبح متشائماً تماماً، لأن شريك حياتك يتسم بالتفاؤل الشديد حتى إنك لا تشعر بحاجة لأن تكون كذلك.

إذن فالشخصية ليست ثابتة. إنها تتغير تبعاً للموقف الذي أنت فيه.



هل ترغب في الانضمام إلى جماعتي؟ أسلوب التفاعل الجماعي



في أي مجموعة، ما نوعية الروابط التي نرغب فيها؟ هذا النمط من أنماط الشخصية يركز على نوعية التفاعل الذي يشعرنا بأعلى درجة من درجات الارتياح، ومقدار الاستقلالية الذي نحتاج إليه.

هل نتعامل مع الأمور بأنفسنا؟ أم نرغب في أن نكون جنباً إلى جنب مع الآخرين؟ وهل نحيط أنفسنا بالآخرين فقط عندما نحتاج إليهم؟ إلى أي مدى نحتاج إلى الآخرين في إنجاز أعمالنا المختلفة، سواء كانت مشروعاً في العمل أو غسل الأطباق في البيت؟ وما مقدار اعتمادنا على روح الفريق كي نواصل المسيرة؟

أكثر استقلالية

الشخص الذي يهوى الاستقلال يشعر بسعادة أكبر عندما يعمل بمفرده. ففيما يتعلق بأداء الأعمال والمهام، فإن المستقلين يعرفون عملهم؛ وهم لا يرغبون في تدخل أي إنسان آخر.

هل ترغب في التعرف على أسلوبك في التفاعل الجماعي؟ انظر قسم "استبيانات".

لذلك هم في العمل يرغبون في أن يقال لهم إن المشروع مشروعهم، وكله موكل إليهم. هم يكرهون أن يخبرهم أحد بأنه ينبغي عليهم أن يستشيروا، أو يأخذوا الآخرين في اعتبارهم؛ أو أن ينتظروا إلى أن ينتهي الآخرون من أدائهم قبل أن يبدءوا هم وهذا أكثر ما يخيفهم ويحزنهم. والشخص المستقل يكره بشدة المشاركة أو العمل ضمن فريق.

وإذا كان هذا الشخص المستقل في العمل يهوى الاستقلالية في البيت، فإنه سينزع إلى الهوايات الفردية؛ كالاطلاع على مواقع الويب المختلفة أو القراءة أو الصيد الذي هو أكثر الأنشطة استقلالية. كذلك فهم يتجنبون أي شيء يتطلب منافسة أو تعاوناً.

الشخص المستقل غالباً ما يكون محفزاً تحفيزاً داخلياً (الفصل ١٧).

إليك واحداً من أقدم أصدقائي والذي يُعد مثالاً للاستقلالية الشديدة في كل مواقف الحياة. هو من أنصار الفلسفة الإنسانية التي تؤمن بشكل كبير بأن البشر هم أهم ما في الحياة، ولديه مجموعة من الصداقات الحميمة. لكن على مدى الـ ٣٠ عاماً الماضية ومنذ أن غادر جامعة "أكسفورد"، عمل صديقي هذا كمبرمج حر بالتعاقد، ويتصل به عميله الوحيد كل ستة أشهر أو ما شابه من أجل الاجتماع به كي يعطيه التعليمات والتقييمات لما تم إنجازه.

وماذا عن العطلة الأسبوعية؟ إنه يقوم بإعداد قائمة بأسماء النباتات والحيوانات التي يرغب في مشاهدتها؛ لذلك ينطلق إلى أعالي الجبال. بمفرده طبعاً.

أكثر مشاركة

هناك أشياء ثلاثة تهم المشاركين: الدعم، والدعم، والدعم.

في العمل يكون شعارهم "الجميع من أجل الفرد، والفرد من أجل الجميع". هم يحبون الاجتماعات والمؤتمرات ويصرون على الحديث في كل شيء إلى أن يصلوا إلى إجماع الآراء. ضع هؤلاء خارج جماعة الرفاق –سواء للعمل بشكل مستقل أو كمديرين وبذلك لا يصبحون بين أفراد الجماعة– وسوف يذبلون تدريجياً. أكثر ما يسعد هؤلاء هو أن يحتشد الكثيرون حول مائدة واحدة.

والشخص الذي يهوى الجماعة خارج العمل، سوف ينزع إلى القيام بالأمور في جماعات. سوف يرغب في احتضان الفريق له بعد هدف أو يشعر بالإثارة والسعادة الغامرتين عندما يقوم الناس بالمشاركة الجادة في عمل خيري ويفرح عندما ينجح في بدء أي حفل جماعي.

المشارك غالباً ما يكون محفزاً تحفيزاً خارجياً (الفصل ١٧).

الكاتب البريطاني وعبقري الأفكار "دوجلاس آدامز" والمشهور بكتابه Hitchhiker's Guide to the Galaxy، كان مغرماً للغاية بالمشاركة. والفترة التي عمل فيها كاتباً للسيناريوهات الإذاعية زاد من هذا الجانب قوة؛ لأن كتابة النصوص الكوميدية تتضمن الحديث عن كل شيء مع فريق العمل –مراراً وتكراراً– إلى أن يتوصلوا إلى ما هو مناسب وصحيح.

لقد نما وازدهر في ظل هذا النظام. ومع ذلك فعندما ساعدته هذه الطريقة على إنتاج عمله Hitchhiker's Guide والذي حقق نجاحاً مذهلاً، كانت الخطوة الطبيعية التالية أن تحول إلى كتابة الروايات.

خطأ كبير. إن الحياة ككاتب منعزل كانت أسوأ كابوس يطارد دوجلاس. صحيح أن الأفكار المتألقة كانت لا تزال في رأسه؛ لكن بدون دعم من الناس، لا تبرح هذه الأفكار مكانها، وبذلك أصبح دوجلاس أسطورة زمانه في عدم وفائه بإنهاء الأعمال المطلوبة منه قبل موعدها النهائي بسبب عقدته هذه التي لم يطرأ عليها أي تغيير. في إحدى المرات انتقل محرره للسكنى معه وأمسك بيده في كل يوم إلى أن انتهى من الكتاب!

أكثر مقاربة

الأشخاص "المقاربون" هم الذين يؤيدون كلا الميدانين: الاستقلال والمشاركة. هم يريدون تحقيق أهدافهم ورغباتهم الشخصية لكن ليس بمعزل تام عن الآخرين. هم يرغبون في أن يحيطوا أنفسهم بالآخرين ولكن لا يرغبون في أن يكونوا مدينين بالفضل لأحد. بالتأكيد فإن الشخص المقارب يسعد بالمشاركة بأفكاره وجهوده في مشروع كبير، لكنه ينفعل بشدة إذا طُلب منه الخضوع أو السماح بالسيطرة على جوانبه الشخصية.

الشخص المقارب غالباً ما يكون لديه توازن بين التحفيز الإيجابي والسلبي (الفصل ١٧).

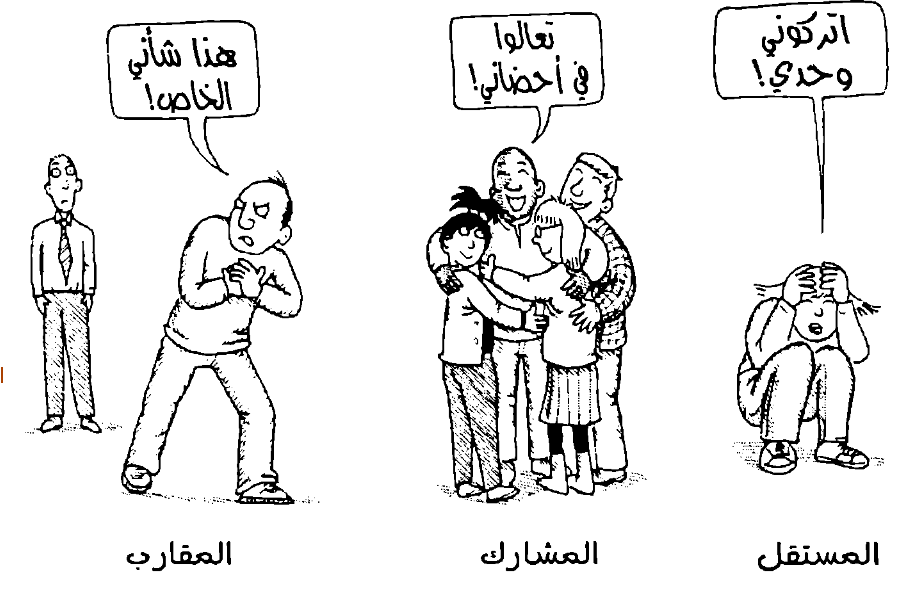
يمكنك أن تتعرف على هذا الاتجاه في محيط العمل. فعندما يُعطى الشخص المقارب الثقة والكفاءة، فإن المقاربة هذه تصبح سمة من السمات الشخصية الفرعية للمدير مثلاً أو أي شخص يشعر بالكفاية الذاتية والثقة بما يكفي لأن يصبح مسئولاً ويرأس مجموعة ما، لكن مع الانفتاح على تقييم المجموعة والدعم الجماعي. مع إتاحة الوقت وحصول الترقيات –وبقليل من دورات التدريب الجيد– فإن هؤلاء الأشخاص الذين لديهم هذه السمات غالباً ما يتولون المسئولية في نهاية المطاف.

وخارج محيط العمل نجد أن هؤلاء الأشخاص المقاربين يرغبون أيضاً في الجمع بين "المشاركة" و"الاستقلال". هم يسعدون بالترابط وبكونهم جزءاً من أسرة أو طائفة اجتماعية؛ لكنهم يرغبون أيضاً في أن يُتركوا كي يضطلعوا بما يعرفون أن بإمكانهم القيام به على الوجه الأكمل.

إليك هذا المثال الجيد الذي ساقه لي أحد موجهي زوارق السباق في أحد فرق التجديف البريطانية الكبيرة. (موجه دفة الزورق -إن كنت لا تعرفه- هو ذلك الشخص الذي يصيح عند مقدمة القارب بينما يقوم اللاعبون الرياضيون بالمهام المنوطة بهم في باقي القارب). لقد اعترف لي هذا الرجل بأنه يحب الرياضة والعمل الذي يؤديه، لكنه حقيقة ليس محباً للعب بروح الفريق.

عفواً؟ أليس التجديف لعبة فريق؛ فالجميع يعمل سوياً في انسجام؟ لقد أجابني في تردد "هي كذلك"؛ لكن المهام الجماعية يقوم بها بقية الرجال في ترتيب ونظام جذفة بعد أخرى. لقد أحب أن يكون في المقدمة بمفرده، وأن يكون مسئولاً عن مهمته الخاصة، لا أن يكون ضمن الفريق. بل اعترف لي أنه عندما يذهبون إلى الكافيتريا بعد التدريب، لا يمكنه المكث هناك طويلاً. قليل من الدردشة السريعة ثم يعود أدراجه إلى بيته.

٢٠٪ من الناس يميلون أكثر إلى الاستقلالية، و ٢٠٪ من الناس يميلون إلى المشاركة، و ٦٠٪ من الناس يميلون إلى المقاربة.



الخلط والتوفيق

بمقدور الناس أن يجمعوا بين هذه الأنماط الفرعية الثلاثة؛ عادة في مواقف معينة. لذلك هم في البيت يميلون على الأرجح بقوة نحو المشاركة؛ القيام بالأشياء المختلفة معاً كأسرة واحدة. وفي أوقات الفراغ، يميلون على الأغلب إلى الاستقلالية؛ فهم يهرعون إلى إطلاق العنان لرغبتهم في الرسم أو العزف على "الجيتار". وفي العمل فإنهم على الأرجح يكونون "مقاربين"؛ فهم يرغبون في الاضطلاع بنصيبهم من المسئولية.

قلما تجد شخصاً يوازن بين جميع الأدوار الثلاثة بشكل متكافئ في موقف واحد. لكن قابلت في العام الماضي واحداً من هذه القلة. إنه "المعالج باليدين" الخاص بي والذي يعمل بشكل مستقل عندما يقابل عملاءه فرداً فرداً. لكنه أيضاً من المشاركين في التدريب الجماعي الذي يعقد مقابلات جماعية كل شهر. وفي يومين من كل أسبوع، يلقي محاضرات في الجامعة الإقليمية؛ ويتسم "بالمقاربة" فيما يتعلق بمجال خبرته، لكنه يعمل مع زملائه جنباً إلى جنب.

نقطة أخيرة: كما الحال في كثير من الأنماط الشخصية الفرعية، فإن الشخص الذي يسجل أدنى درجة في هذا النمط يثير الاهتمام، ويتولد لديه كثير من المشاعر الإيجابية والسلبية. فعندما يكون لدى الفرد معدل منخفض من الاستقلالية، فإنه يشعر بالشلل التام إذا طُلب منه القيام بالعمل ككل بشكل مستقل؛ وقد يكون قاسياً في أحكامه إلى حد ما أو حتى شديد الحقد على من يستطيعون القيام بالمهام بشكل مستقل.

وعندما يكون لدى الفرد معدل منخفض من الميل نحو المشاركة، فإنه على الأرجح لا يشعر بالارتياح عند صنع القرارات الجماعية، وينظر إلى هؤلاء الذين هم في حاجة إلى دعم الفريق على أنهم ضعفاء أو يحسدهم على كفاءتهم الاجتماعية.

وعندما يكون لدى الفرد قدر ضئيل من "المقاربة"، فإن عدم الارتياح هنا سيتعلق بتحمل المسئولية. لذلك فإننا سنجد الذي لديه قدر ضئيل من "المقاربة" يتهرب من أي دور إداري، لكن يتمنى من داخله أن لو كان فيه. وهذا يعني أنه قد ينظر بإعجاب إلى قادة هذا العالم أو يشك فيهم ويقاومهم. إذا رأيت واحداً من بين الجمهور يقاطع بكثرة أسئلته أو متمرداً في مجموعة معينة، فالأرجح أنك تنظر إلى شخص لديه قدر ضئيل من "المقاربة" لكنه في أعماق نفسه يتطلع لأن يكون مثل من يعارضه.

حب من يُؤثر العزلة

♥ "حقيقة مسلم بها من قبل الجميع أن الرجل الأعزب الذي لديه ثروة طيبة لابد أن يكون في حاجة إلى زوجة". (جين أوستن)

لكن هذا لا يكون صحيحاً في حالة الشخص الذي ينزع إلى الاستقلالية. بالتأكيد، فإننا نميل إلى الاعتقاد بأن هناك شيئاً غريباً وشاذاً يتعلق بالشخص الذي لا يدخل في علاقة طويلة الأمد. لكن قد يكون هناك تفسير أقل رداءة مما هو في أذهاننا وهو أن يكون هذا الشخص (أو هذه المرأة وإن كان ذلك بمعدل أقل) يميل إلى الاستقلالية الشديدة.

لأنه عندما تأتي اللحظة الحاسمة التي يتحتم عليه فيها اتخاذ قرار، فإن هذا الشخص المستقل لن يرغب أبداً في أن تشاركه زوجته في التنظيم والتخطيط اليومي لحياته معها. هو يفضل بشكل كبير أن يدير منزله وعمله وحياته الاجتماعية وفقاً لمواصفاته ورؤيته الخاصة، وشكراً جزيلاً. بالطبع ليس هناك من شريك حياة يناسبه.

هذا الأمر له تضمينات مثيرة بالنسبة لك إذا أردت هذا الرجل. باختصار كوني حذرة. فمهما بلغ اهتمامه ومهما كنت مقتنعة بأنك قادرة على أن تجعليه مولعاً بالحياة العائلية والمنزلية، تراجعي. أو اذهبي للبحث عن شخص آخر عازم على المشاركة. أو عيشا منفصلين؛ "توياه ويلكوكس" وزوجها "روبرت فريب" يقضيان معاً في المتوسط شهرين فقط من كل عام وهذا يناسبهما. أراهن على أنهما شخصيتان مستقلتان.

هذه الطرفة توجز الأمر. مهندس معماري وفنان ومبرمج يتحاورون حول ما إذا كان من الأفضل أن يكون لدى الرجل زوجتان أم زوجة واحدة.

يقول المهندس: "إنني أرغب في أن أقضي وقتاً مع زوجتي الوحيدة ونقوم ببناء أساس متين لعلاقتنا".

فعارضه الفنان قائلاً: "لكنني أفضل أن يكون لدي زوجتان لإشباع رغباتي الجنسية".

أما رجل تكنولوجيا المعلومات فقد عارضهما قائلاً: "إنني أرغب في أن يكون لدي زوجتان لسبب آخر". ردا عليه قائلين: "وما السبب إذن؟"، فأجابهما بقوله: "لأنه عندما يكون لديك زوجتان يمكنك أن تتركهما وتتوجه إلى مكتبك وتؤدي أعمالك معتمداً على أن كلاً منهما ستظن أنك في بيت الأخرى".

تلك هي الشخصية التقليدية التي تميل إلى الاستقلالية!

عندما ترغب في إنجاز أعمالك

$ عندما تقوم بالعمل مع شخص ما، سوف يكون من الحكمة دائماً أن تحترم أسلوبه في التفاعل الجماعي. لأنك لو حاولت أن تجبر حتى أكثر المستقلين كفاءة من الناحية الاجتماعية على ♥ العمل ضمن فريق، فإن النتيجة ستكون دموعاً ونوبات غضب. ولأنك لو تركت حتى أكثر المشاركين انطوائية كي يعمل بشكل مستقل، فإنه سيشعر بالنبذ والخيانة.

كيف تنجح في التعامل مع الشخص المستقل

- امنحه الثقة متى كان ذلك ملائماً؛ ربما لا يكون دائماً متعاوناً معك، لكنه مكتفٍ ذاتياً بشكل مذهل.
- اجعله يبلغك بما يقوم به ومتى سيقوم به وماذا يحتاج منك، وإلا قام فقط بالأمر بشكل مستقل.
- أخبره كثيراً أن لديه السيطرة على الأمور، والخيرة فيما يفعل.
- لا تضايقه على نحو متواصل بأن يكون "جزءاً من المجموعة" أو بمحاولتك الثناء على العمل الجماعي كثيراً أمامه.
- الحقيقة المؤلمة: لا تقم بالطهو أبداً مع شخص مستقل؛ سوف يشمر عن ساعديه في البداية ثم ينتهي به الأمر أن يرميك بسكين.
- أما إذا كانت هذه شخصيتك، فاسمح لنفسك أن تكون مسيطراً تماماً على ما تقوم به. اختر الوظائف التي تتيح لك حرية اتخاذ القرارات بنفسك. واختر شريك حياة لا يتضايق أو يثور عندما تكون في حاجة لأن تنطلق وتقوم بمشروعاتك.

غالباً ما ينتهج المشارك طريقة "قواعدك من أجلك ومن أجلي" (الفصل ١٩).

كيف تنجح في التعامل مع المشارك

- امنحه الثقة متى كان ذلك ملائماً؛ ربما لا يكون هذا الشخص مكتفياً ذاتياً على نحو دائم، لكنه مشارك ومساند بشكل مذهل.

- امنحه التعليمات والمعلومات اللازمة قبل وبعد إنجاز المهمة بشكل رسمي، وأعطه كثيراً من الدعم والتشجيع على ما يقوم به.
- أخبره كثيراً عن مدى قيمته وأهميته بالنسبة لزملائه وللقسم وللشركة وللأسرة.
- لا تتوقع منه أن يعمل بشكل مستقل أو يقود أي عمل.
- الحقيقة المؤلمة: إذا كان هذا الشخص الذي يميل إلى المشاركة يقوم بكي الملابس، فلتطل برأسك من باب الغرفة كل عدة دقائق كي تشجعه.
- أما إذا كانت هذه شخصيتك أنت، فامنح نفسك فرصة البحث عن الآخرين للعمل معهم. اختر الوظائف التي تنحاز بوضوح نحو العمل التعاوني في الشركات التي تقوم بقوة على أساس العمل الجماعي. كن مباشراً وواضحاً فيما يتعلق بحاجتك إلى الدعم والمشاركة الجماعية. أيضاً تخير شريك حياتك الذي يكون لديه الإرادة والمهارة لمساندتك ولتشجيعك على أن تواصل المسيرة إذا حدث وتعرقلت.

غالباً ما ينتهج الشخص المقارب طريقة "قواعدي من أجلي وأجلك" (الفصل ١٩).

كيف تنجح في التعامل مع الشخص "المقارب"

- امنحه الثقة متى كان ذلك ملائماً؛ ربما لا يكون الشخص المقارب سهل الانقياد دائماً، لكنه يمثل خامة طيبة للقيادة.
- أوجد نوعاً من التوازن؛ امنحه شيئاً يفعله ويشعر بأنه مسئول عنه... ولكن بتشجيع كافٍ كي يواصل.
- لا تقلل من شأنه بالتشكيك في أحكامه؛ هو في حاجة لأن يشعر بأنه أهل للثقة.
- أخبره كثيراً عن مسئوليته، ولكن أيضاً أخبره عن كيفية دعم ومساندة الآخرين له.
- الحقيقة المؤلمة: إذا كنت تعتزم وتقدر الأواني الفخارية، فلا تحاول أبداً أن تخبر الشخص "المقارب" كيف يقوم بغسل الأطباق.
- إذا كانت هذه شخصيتك أنت، فاسمح لنفسك بأن تقود المهام دون تراجع. اختر الوظائف التي يمكنك فيها تولي مسئولياتك، واسعَ إلى أن ترتقي في الإدارة بسرعة وبعدالة. تخير شريك حياة يسعد إذا كنت صاحب اليد الطولى على الأقل في بعض الأحيان.

وأخيراً، وفيما يتعلق بأسلوب تفاعلك الاجتماعي، ينبغي عليك أن تعمل وفقاً لميولك ورغباتك وليس ضدها. أحد أصدقائي، والذي هو شديد الولع بالمشاركة، يحاول دائماً أن ينجح في أن يكون شخصية مستقلة. هو يشعر أن العمل بشكل مستقل يمثل شيئاً أكثر نضجاً، لذلك فإنه خلال العقد الماضي أقام شركة استشارية حرة.

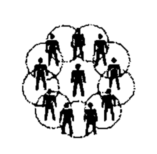
لكن في كل مرة، وخلال أسابيع، يبدو أن الحال ينتهي به بأن يقوم بتعيين عدد من "مساعدي الإدارة" والذين لم يكن لهم عمل فعلي يؤدونه، وإنما كان دورهم مقتصراً على أن يكونوا بمثابة "الجماعة" التي يحتاج إليها كي يواصل. وفي كل مرة، كانت مبالغته في التعيينات تؤدي إلى أزمة في السيولة النقدية ثم يهدأ من سرعته، وفي النهاية يفصل هيئة الموظفين بالكامل ويبدأ الأمر كله من جديد.

أتمنى لو أنه أدرك أن الأمر قد يكون أيسر بكثير بالنسبة له -وارأف بحالة محاسبه البائس- إذا ترك ببساطة هذا الأمر برمته وحصل على وظيفة في شركة متعددة الجنسيات.

إشارة أخيرة: تفعيل الفروق النوعية

يميل النساء بشكل أكبر إلى المشاركة والعمل الجماعي. أما الرجال فهم يميلون بشكل أكبر إلى الاستقلالية أو المقاربة. وسواء أعجبك ذلك أم لم يعجبك، فإنه يعني أن الرجال يُعرضون عادة عن العمل الجماعي ويسعون للسيطرة والقيادة، في حين أن النساء يتعلقن عادة بالجماعات ويدعمن المشاركة والعمل بروح الفريق.

إذا كنت تقوم بتنظيم العمل في مجموعة ما، فإنه لكي تنعم بحياة سهلة، عليك أن تجعل الرجال في القيادة والنساء تابعات. لكنه من الأكثر دعماً ونمواً بالنسبة لكل من الفرد والمجتمع على السواء أن تُتاح للمرأة الفرصة كي تكون في القيادة والرجال كي يدعموها.



قواعدي أم قواعدك؟
نموذج مقاييس الجماعة

١٩

متى اجتمع الناس سوياً، كانت هناك قواعد. لسنا هنا بصدد الحديث عن القواعد الرسمية كالقوانين أو المراسيم أو التشريعات، وإنما نتحدث عن الأسس والمبادئ. نحن نتحدث عن المعايير. نحن نتحدث عن الطريقة التي نعتقد أنه ينبغي على العالم أن يسير عليها.

بدءاً من درجة حرارة الغرفة التي نرى أنه ينبغي أن تكون عليها إلى درجة الأبدية التي نشعر أنه ينبغي أن تظل علاقتنا عليها (سواء كنا نرغب في الأبدية التامة أو لا نرغب فيها مطلقاً). كل منا، حتى المتمردون بشدة، لديه فكرة معينة عن قواعد المشاركة. وكل إنسان لديه فكرة عما إذا كان ينبغي أن تتنوع هذه القواعد من شخص لآخر.

ونمط الشخصية هذا يستكشف ما إذا كنا نشعر بأنه ينبغي على الجميع أن يتبعوا مقاييسنا أم أننا نؤمن بأن لكل شأنه المستقل وبالمثل الذي يقول: "عش ودع غيرك يعش".

هل ترغب في التعرف على أسلوبك الخاص بمقاييس الجماعة؟ انظر قسم "استبيانات".

قواعدي من أجلي ومن أجلك

إذا كنا ننتهج ذلك، فإننا سنكون واضحين فيما يتعلق بمبادئنا الذاتية، ونرغب في أن يعيش الآخرون وفقاً لها. نحن هنا نعتقد أن جميع الناس متماثلون، لذلك ينبغي على كل فرد أن يفكر ويشعر ويتصرف بنفس الطريقة. نحن هنا نتحدث عمن يرغبون بشكل بالغ في أن يخضع لهم الجميع. والكلمات التي ترد إلى الذهن هنا هي "الديكتاتورية" و"الجزمية" و"التعسف".

ومع ذلك، خذ مثالاً طبيعياً وأقل تطرفاً لهذه الفئة، وستفهم الأمر جيداً. معظمنا يعتقد أن الآخرين مثلنا، ويتبعون نفس قواعدنا. لذلك فإننا نتوقع منهم أن يسيروا وفقاً لمبادئنا. ونتيجة لذلك، فإنهم إذا لم يمتثلوا لذلك، نشعر بالحرج أو الإدانة أو الخصومة.

أحد أكثر الأمثلة التي صادفتها إثارة، كانت تمثله امرأة اسمها "كارول"، عرفتها في الكلية. ولأنها كانت تذاكر بشكل مكثف في العام الأول من الكلية، فإنها كانت تنتقدنا لأننا لم نكن نعمل بنفس الجد. ومع ذلك وبعد مرور أسابيع قليلة من عامها الثاني بالكلية، فإنها اكتشفت قيمة الحفلات؛ ومنذ ذلك الوقت، فإنه إذا لم تتمكن إحدانا من الخروج معها في كل إجازة أسبوعية، فإنها تلفت نظرها إلى هذا. بعد ذلك وقبل العيد مباشرة، عثرت على "ليرف" وخلال أسابيع كان خاتم الخطوبة في إصبعها، ثم أصبحت تتساءل بصوت عالٍ لماذا لم تهدأ كل منا وتبحث عن الاستقرار.

لم يكن الأمر يتعلق برغبتها في أن نقضي جميعنا وقتاً عصيباً. وإنما كان ذلك لكونها تعتقد أن ما تفعله هو الأفضل بالنسبة للعالم.

لي قواعدي ولك قواعدك

إذا كنا ننتهج ذلك، فنحن نكون واضحين فيما يتعلق بمبادئنا الذاتية، ونشعر بالاسترخاء التام إزاء الآخرين الذين يعيشون وفقاً لمبادئهم الشخصية. نحن هنا نعتقد أن المجتمع يتكون من أشخاص يتنوعون بشكل كبير جداً في عاداتهم وشخصياتهم وآرائهم، ونؤمن بأنه ينبغي أن يعيش كل فرد ويدع غيره يعيش.

نحن ليبراليون ومتسامحون ولا ندين أحداً، ونسعد بأن نكون وسط الناس لأننا نقبلهم على حالهم.

لكن إذا طلبت منا رأياً، فإننا قد لا نفيدك كثيراً لأننا نؤمن من أعماقنا أن ما نفعله هو ما ينبغي أن يفعله الآخرون بالضرورة، وهذا يعني أنه إذا طُلب منا نصيحة أو دعم، فإننا نشعر بالحيرة والتردد ونعجز عن أن نعطي مقترحات أو توجيهات أو إرشادات لأننا بالفعل نعتقد أن هذا الأمر لا يعنينا بشيء.

ومن العجب أن الوقت الوحيد الذي تشعر فيه هذه النوعية من الشخصيات بأنه ينبغي على الآخرين أن يحذوا حذوهم يكون عندما يتعلق الأمر بالتسامح؛ لأن هذه النوعية من الشخصيات يغلب عليها الشعور بعدم الارتياح والنقد للذين ليس لديهم نفس نمط الشخصية هذا. فإننا نجد الشخص الذي من نوعية الشخصيات التي نحن بصدد الحديث عنها والذي

يتسم بأعلى درجة من الوداعة والهدوء في حالته الطبيعية، يصبح غاضباً ومحبطاً بشكل بالغ إذا وجد شيئاً من التحامل والديكتاتورية وعدم التسامح.

قواعدك من أجلك ومن أجلي

إذا كنا نؤمن بذلك، فإننا سنسعد بقبول مبادئ الآخرين؛ إننا حينئذ نراها بنفس القوة إن لم تزد على قوة مبادئنا الذاتية.

وربما يرجع هذا إلى أننا لسنا متأكدين تماماً من مبادئنا ونميل إلى تبني مبادئ الآخرين. وربما كنا صغاراً في السن ولم تتشكل مبادئنا ومقاييسنا بعد. أو ربما تعوزنا الثقة فلا نجرؤ على أن نشكل مبادئ شخصية. أو ربما كنا محفزين خارجياً بصورة طبيعية (انظر الفصل ١٧)، لذلك فنحن نرغب في إسعاد الآخرين بتبني وتطبيق مبادئهم ومقاييسهم.

أو ربما كنا في موقف غير مألوف. فمعظمنا يقفز كي يتبنى "قواعدك من أجلك ومن أجلي" عندما يقضي إجازة في بلد أجنبي تماماً أو أثناء الأسبوع الأول من وظيفته الجديدة. نحن نجول بأبصارنا فيمن حولنا، لنرى كيف يمسك الصينيون بالعودين اللذين يتناولون بهما الطعام؛ أو ماذا يفعلون في فترة الاستراحة التي يتناولون فيها الشاي. ونسلك نفس مسلكهم.

وفي أفضل الأحوال، فإن مبدأ "قواعدك من أجلك ومن أجلي" يعني أنه بإمكاننا التكيف بسهولة مع الظروف الجديدة، لأننا لا نتشبث بما نعرفه. نحن نتعلم بسهولة، ونتكيف في سعادة وننسجم. وفي أسوأ الأحوال، فإننا نجد أن اتخاذ قراراتنا الشخصية يمثل أمراً شاقاً. ومن ثم فإننا يسهل قيادتنا. كثير من الشركات تقتنص في سرور هؤلاء الأشخاص، لأنهم ببساطة بمثابة لقمة سائغة.

الخلط والتوفيق

من غير المعتاد أن تجد الناس يجمعون بين هذه العناصر الشخصية في موقف واحد، منوعين بين الأنماط الفرعية التي يتحركون وفقاً لها في ميدان واحد كالبيت أو العمل.

لكنه من الشائع جداً أن تجد الناس يقومون بتفعيل أحد هذه الأنماط الفرعية في موقف معين، ونمط فرعي آخر في موقف آخر. لذلك فهم يسترخون إزاء ما يفعله شريك حياتهم، لكنهم يصرون على أن يلتزم موظفوهم بكل التعليمات والقواعد. (أيضاً من الصحيح تماماً في

محيط العمل، أن يكون من المناسب بالنسبة للمديرين أن يطبقوا مبدأ "قواعدي من أجلـي ومـن أجلك" وأن يتبنى الموظفون مبدأ "قواعدك من أجلك ومن أجلي").



المثال البارز لتطبيق هـذه القواعـد في المواقـف العمليـة يمكـن أن نجـده في شـبكة الإرشـاد البريطانية المعروفة باسم "سماريتنز" والتي أسست للاستماع إلى شكاوى العملاء النفسية، وهـذه المؤسسة لديها فريق ضخم من المتطوعين الذين ينتظـرون عنـد الخـط الهـاتفي ٢٤ سـاعة يوميـاً طوال الأسبوع للاستماع إلى من يحتاجون إليهم.

في حياتهم اليومية، يقوم هؤلاء المتطوعون بتفعيل عدد متنوع مـن أنمـاط الشخـصية. ومـن المؤكد إلى حد كبير أن هذه الأنماط تشتمل على قدر كبير مـن مبـدأ "قواعـدي مـن أجلـي ومـن أجلك"، خصوصاً إذا كانوا آباءً ويحتاجون إلى فرض معايير معينة على أبنائهم الحائرين!

لكن عندما يتحول هؤلاء إلى عملهم كمتطـوعين في الــ "سـماريتنز"، فـإنهم يـضعون مبـدأ "قواعدي من أجلي ومن أجلك" على الرف، ويتبنون بصدق مبدأ "لي قواعدي ولـك قواعـدك". لأنه لا يحـدث أبـداً أن يقومـوا بإخبـار عملائهـم المحـزونين الـذين يتـصلون هاتفيـاً بهـم أنـه "ينبغي" عليهم أن يعيشوا حياتهم بشكل مختلف حتى وإن كـان الـشخص الـذي يتـصل بهـم

عازماً على الانتحار؛ فإن جانباً من تعهد الـ "سماريتنز" أن يدعموا ويشجعوا عملاءهم دون نقد.

القواعد في العمل

$ عندما يعمل شخص لديه نمط معين من القواعد مع -أو لدى- شخص لديه نمط مختلف من القواعد، فإن الأمر يكون مثيراً.

قواعدي من أجلي ومن أجلك

قم بالعمل لدى شخص يتبنى مبدأ "قواعدي من أجلي ومن أجلك" وسيكون طبيعياً بشكل كافٍ أن يتوقعوا منك أن تتبع قواعدهم؛ قواعدهم الشخصية أو قواعد الإدارة، أو قواعد الشركة... المشكلة تكمن في أنه لكون هؤلاء يعتقدون أن تلك القواعد عامة، فقد لا يخبرونك بهذه القواعد بالضبط. لذلك عندما تقابلهم لأول مرة على وجه الخصوص وتشعر بمقاييسهم ومعاييرهم، عليك أن تطلب منهم أن يقوموا بتوضيح كل شيء لك؛ ثم ابذل قصارى جهدك من أجل أن تطيع أوامرهم. قم بإدارة أشخاص من هذه النوعية وسوف تكون في حاجة لأن تتأكد من أنهم يوافقون على القواعد التي تضعها. وحيثما كان هناك صراعات بين ما تطلبه أنت باعتبارك المدير وما يعتقدون هم أنه الصواب، فلتتوقع المشاحنات. إنهم سيحاولون إقناعك بأنه ينبغي عليك أن تغير من رأيك. وإذا كانوا مقنعين بدرجة كافية -وكنت مرناً بدرجة كافية- فقد تجد نفسك تتبع توجيهاتهم وقواعدهم بدلاً من أن تتبع قواعدك الشخصية.

قم بتعيين شخص من هذه النوعية كمدير وسوف يكون أداؤه جيداً، ولن يجد بأساً في أن يفرض المقاييس والقواعد على الآخرين. كل ما هنالك أنه ينبغي عليك أن تتأكد من أن هذه المقاييس والقواعد التي يفرضها خاصة بالشركة وليست مقاييس أو قواعد شخصية.

لي قواعدي ولك قواعدك

قم بالعمل لدى أشخاص من هذه النوعية، وسوف تعتز بحقيقة أنهم لا يضطرونك أبداً لقضاء وقت شاق أو عصيب. لكنك قد تكره حقيقة أنهم لا يخبرونك أبداً على ما يبدو بما تفعله؛ وإذا طلبت منهم إرشادات أو توجيهات، فإنهم يرتبكون ويتحيرون لأن السؤال لا يمثل لهم أي

مغزى أو معنى. سوف تكون في حاجة لأن تبحث عمن يعلونهم أو عن زميل ملم بكثير من المعلومات؛ وذلك حتى تحصل على أية فكرة عن "الصفقة" الخاصة بفريق عملك أو مكتبك أو شركتك.

قم بإدارة شخص من هذه النوعية التي نتحدث عنها، وستجد أنه رغم كونه سعيداً لأنك تقوم بتطبيق ما تريده، فإنه سيرغب أيضاً في أن يقوم بتطبيق ما يريده. وبالفعل يمكن أن تتعذر السيطرة عليه، لذا استعد لتمرد هادئ.

وإذا قمت بتعيين شخص من هذه النوعية مديراً، فإنك ستندم دائماً على ذلك. فبكل بساطة، ستجد أنه من المستحيل أن تحصل منه على جواب شاف؛ فلن يكون قادراً على أن يخبر الآخرين بما يفعلونه لأنه لا يعتقد أن هذا الأمر يخصه.

قواعدك من أجلك ومن أجلي

قم بالعمل لدى أو مع أو قم بإدارة شخص من هذه النوعية، وسوف تجده منفتحاً جداً على أفكارك وآرائك. سوف يعتقد أن أفكارك لها نفس قوة أفكاره أو تفوقها قوة، ذلك لأنه في الحقيقة ليس لديه كثير من الأفكار الشخصية.

لكن لا تقم بتعيين شخص كهذا مديراً، لأنه لن يكون لديه إحساس واضح بالمقاييس والمعايير. حقيقة فإنه على ما يبدو سيكون ضعيفاً تماماً، وسيغير من مبادئه وأخلاقياته -وقيمه أحياناً- تبعاً لاتجاه الريح. لذلك لا تثق أبداً في أن يقوم شخص كهذا بطرح الآراء، إنه سينساق وراء ما تقوم به الأغلبية.

القواعد في العلاقات

♥ الحقيقة التي مفادها أن أغلبنا ينتهج مبدأ "قواعدي من أجلك ومن أجلي" يمكن أن تحدث خللاً مثيراً في العلاقات. تأمل الأمر. أنت تعتقد أن "الطريقة التي ينبغي أن تؤدي بها الأشياء" هي الطريقة التي من المفروض أن يعتقد الجميع أن الأشياء ينبغي أن تؤدى بها. المشكلة هي أن شريك حياتك يعتقد نفس الشيء. ليس هناك فقط احتمال في كون كل منكما لديه قواعد تختلف عن الآخر، لكن قد لا تدركان أنه ينبغي عليكما أن تفحصا أوجه الاختلاف هذه.

لذلك أنت تشعر في قرارة نفسك أن علاقتكما تحتم عليكما أن تقضيا أغلب وقت فراغكما سوياً، في حين يعتقد شريك حياتك أنه حيث إنكما ارتبطتما برباط الزواج، فإنه ينبغي على كل منكما أن يستخدم العلاقة كمنصة إطلاق آمنة، فتقضيان بعض وليس كل الوقت معاً.

لكن كلاً منكما لا يخبر الآخر، فتتصادم توقعاتكما وآمالكما. ثم تنشأ المشاجرات. الحل ببساطة هو أن تقوما بالمراجعة والفحص المستمرين. لا تفترض أنه لكون قواعدك تبدو وكأنها الصحيحة، فإن شريك حياتك يشترك معك فيها. عليكما أن تتحدثا في الأمر. تبادلا الملاحظات. كونا واضحين بما تمثله "القواعد" لكلٍ منكما كزوجين.

الأفكار التي أؤيدها ليست أفكاري. لقد اقتبستها من سقراط. وسرقتها من "تشسترفيلد". ("ديل كارنجيه" وهو يفخر بمبدأ "قواعدك من أجلك ومن أجلي").

إذا فعلتما ذلك وثابرتما عليه، فستتعلمان، بمرور الوقت، المزج بين مبادئكما ومقاييسكما؛ وسوف يزول الخلاف. وبذلك يمكن أن تتبنيا بالفعل مبدأً جديداً -مثل كثير من الأزواج الناجحين الذين تتسم علاقتهم بطول الأمد- وهو "قواعدنا من أجلنا ومن أجل الجميع". وبذلك تشعر أن مقاييسكما ومبادئكما المشتركة هي الصحيحة وأنه ينبغي على الآخرين أن يسلكوا نفس المسلك.

أيضاً يمكن أن ينحرف هذا السيناريو قليلاً لأن أحد الطرفين يمكن أن يخطو خطوة أبعد من ذلك ويبدأ في تبني مبدأ "قواعدك من أجلك ومن أجلي" مع شريك حياته. بعبارة أخرى، فإنه يتبنى مقاييس ومعايير شريك حياته بدلاً من مقاييسه ومعاييره الشخصية.

قبول المقاييس والمعايير السائدة كثيراً ما يكون معناه أنه ليس لدينا اي مقاييس أو معايير ذاتية. ("جين تومر" مؤلفة وشاعرة أمريكية، تنتقد الناس الذين يتبنون مبدأ "قواعدك من اجلك ومن اجلي")

وأحياناً يكون لهذا مفعول ممتاز. لقد انقطعت أخبار أحد أصدقائي في الكلية لسنوات قليلة، إذ إنه غادر مجموعتنا وانغمس في تناول المخدرات. آخر مرة سمعت عنه، عرفت أنه بدأ بكثافة في تناول الخمور. لكن بعد ذلك بفترة قابلته مصادفة مع زوجته "هازل" وقليل من أصدقائهما

المشتركين. كان "بول" سعيداً ومهندم الثياب. وعندما ابتعد قليلاً بحيث لا يسمعني، أوقفت واحداً ممن يسيرون معه وسألته: "ما الذي حدث لبول كي يصبح نظيفاً ونزيهاً هكذا؟"، فرد علي بقوله: "لقد كان لهازل تأثير كبير...".

لكن تبني قواعد "شريك الحياة" يمكن أن يعطي عكس النتائج المرجوة؛ لأنه لو تبنيت هذه القواعد بغض النظر عن كونها صالحة أو غير صالحة بالنسبة لك، فقد تشعر مع مرور الوقت بأنك تعيش في وهم. (ناهيك عن المشكلات التي يمكن أن تنشأ إذا كان أسلوب حياة شريك حياتك محفوفاً بالمخاطر. ما الذي كان يمكن أن يحدث إذا تبنت هازل قواعد زوجها بول بدلاً من أن يتبنى هو طريقتها في الحياة؟).

هناك حاشية لكل هذا. ماذا يمكن أن يحدث إذا انقطع حبك له؟ أقصد عندما تسوء الأمور. إذا تضاءل الحب بمضي الوقت، فإنك ترتد إلى مبدئك الأصلي الفاشل "قواعدي من أجلي ومن أجلك". ثم تبدأ في الشعور بالانزعاج والغضب والخيانة لأن شريك حياتك لا يقوم بالأشياء بالطريقة التي تحبها. ونتيجة لغضبك من عدم اتباعه لذلك، فإنك تبدأ في سؤاله. ثم تتذمر وتشكو، ثم تطالبه، ثم تضغط عليه. وبالطبع هو الآخر يفعل معك نفس الشيء.

وبهذه الطريقة تمهدان للجنون، أو الطلاق على الأرجح.

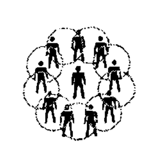
إشارة أخيرة: تشخيص فوري ٣

هناك سؤالان يساعدانك على التعرف على القواعد التي ينتهجها أفراد مجموعة معينة.

اسألهم أولاً عن أي خيار بسيط: "ما الذي ترون أنه ينبغي عليكم القيام به؟". أي شخص يتبنى مبدأ "قواعدي من أجلي" سيكون قادراً على أن يجيب؛ وإذا ارتبك أو إذا لم يعرف أو اعتمد كلية على نصيحتك، فإن هذا دليل على أنه يتبنى مبدأ "قواعدك من أجلي".

بعد ذلك، وجه هذا السؤال: "ما الذي تعتقد أنه ينبغي علي القيام به؟". سوف يكون الشخص الذي يتبنى مبدأ "قواعدي من أجلك" قادراً على الإجابة، وإذا رد عليك سؤالك وبدا غير قادر على إعطائك النصيحة، فإنه يتبنى مبدأ "قواعدك من أجلك".

اجمع هذين العنصرين معاً وسوف تعرف النمط الكامل الذي يتسم به هذا الشخص.



ما مدى قوة ردود أفعالنا؟ تصنيف ساتير للصراعات

٢٠ هب أن هناك مجموعة من العلاقات الشخصية بين أفراد جماعة ما. بالتأكيد سيكون هناك خلافات ومشكلات وصراعات وأزمات... ماذا يكون رد فعلنا إزاء ذلك؟ هل سيكون موقفاً دفاعياً أم هجومياً؟ هل نتحرك نحو المقدمة؟ أم سنتجمد في أماكننا تحت وقع إطلاق النار علينا؟ المعالجة الأمريكية "فيرجينيا ساتير" حددت نمطاً للشخصية -يتكون من خمسة أنماط فرعية منفصلة- والذي يظهر عندما تتأزم الأمور.

هل ترغب في معرفة طريقتك في التعامل مع الصراعات؟ انظر قسم "استبيانات".

المستعطف

ادهس قدم "المستعطف" وسوف تجد أنه هو الذي يعتذر. ذلك لأن "المستعطف" يعرف أن صناع السلام هم أهل الحظوة، أو على الأقل لأنه لا يرغب في أن يُسحق. وبذلك تجد "المستعطف" يسترضي ويلطف ويهدئ في العادة.

هي -على اعتبار أن أغلب من ينزعون إلى التهدئة والاستعطاف إناث- سوف تشعر بعدم الارتياح إزاء المشاحنات؛ لذلك فإنها نادراً ما تعترض، حتى وإن كان هناك نقد موجه إليها. وعادة ما تعترف بهزيمتها وبخطأ رؤيتها؛ حتى وإن كان النصر حليفها. إنها ستقبل بالفعل أي لوم موجه إليها؛ لأن هذا هو الخيار الأيسر.

وهدفها هو أن تجعل الآخرين يتلطفون معها؛ ولأن من ينزعون إلى التهدئة يميلون أكثر نحو التحفيز الخارجي (الفصل ١٧)، فإنها على الأرجح ستتحرك بما يتلاءم مع رغبات الآخرين. هي تلتزم الاتصال البصري مع الآخرين وتبتسم كثيراً وتطلب من الآخرين العفو من غير مشافهة. شعارها في العمل والبيت وفي اللعب "أنا آسفة".

اللائم

إذا وطئ الشخص اللائم قدم أحد، فإنه ينتظر منه أن يعتذر له لأن الخلل المعتاد في الشخصية اللائمة هو أنها تلقي بالمسئولية على الآخرين. وهناك كثير من الطرق الممتعة للقيام بذلك.

فاللائم يمكن أن يلجأ إلى التذمر والشكوى، أو العبوس والتجهم، أو الصياح، أو الإدانة. أو ربما تظاهر بأنه ليست هناك مشكلة ثم يقوم بهجوم مباغت بعد ذلك بساعات قلائل بعد أن ظن الجميع أنهم تجاوزوا أسوأ ما في الأمر.

لقد لاحظت مؤخراً أن مجتمعنا ككل ينتهج هذا النمط. فنشأة المؤسسات القانونية الحديثة في أمريكا والتي ترفع القضايا لعملائها على كل شخص يلقون بلائمة عليه تقوم مكاسبها على هذا المبدأ. لقد شاهدت مؤخراً إعلاناً تليفزيونياً جذاباً يرفع شعار "حيثما وُجد اللوم، حُق لك رفع دعوى!".

المشوش

هل وطئت قدم أحد؟ لا. إن الشخصية المشوشة ستدعي أنها لم تكن هناك بالمرة. سوف تبتسم أو تُطلق نكتة أو تقول ما أجمل طقس اليوم، أو تفعل أي شيء من شأنه أن يصرف الأنظار ويلهيها.

لذلك فإنها وفي موقع العمل تظهر قدراتها وإمكانياتها الحقيقية، إذ إنها ترى أنه ليس من المقبول مطلقاً أن تنتهج في العمل أسلوبي اللوم والاستعطاف اللذين تنتهجهما في حياتها الخاصة وبين أصدقائها ومع أسرتها وأحبائها. لذلك إذا لم تقم هذه الموظفة بالعمل المنوط بها أو إذا أفسدت هذا العمل، فإن خيارها المفضل والمراوغ في الغالب هو التشويش والإلهاء، وتكون عبارتها المفضلة "لست المسئولة".

الكمبيوتر

عندما تطأ الشخصية "الكمبيوترية" قدم أحد، فإنها وبكل بساطة لا تسجل الحقيقة. هو -على اعتبار أن هذا النمط مألوف أكثر بين الذكور- الشخص الذي لا يشعر بشيء على ما يبدو ولا يستجيب عاطفياً لما يحدث. إنه ببساطة يتجاهل المشاعر، ناهيك عن نزوعه نحو الاستخفاف

بآلام الآخرين عن طريق تقديم عشرة أسباب منطقية تفسر مبالغتهم في رد الفعل. تأمل مستر "سبوك" في حلقات Star Trek.



توضيح: قد تبدو الشخصية "الكمبيوترية" كما لو كانت تستجيب بهدوء للمشكلة. لكن الأمر على خلاف ذلك. صحيح أنه يتأثر بالمشكلة كأي شخص آخر، لكنه يحاول التعامل مع هذا الفزع عن طريق منع هذا التأثر من أن يتجاوز عقله إلى مشاعره. وهذا الاتجاه لا يقل سوءاً عن الاستعطاف أو اللوم أو التشويش، ذلك لأن صاحبه يضيع على نفسه المعلومات والتحفيز اللذين يحاول جسده إمداده بهما.

لذلك فإنه سوف يتفاعل مع المشكلة لكن بعقلانية مبالغ فيها. وسوف يستجيب لكن بغير تأثر. والشخصية الكمبيوترية هي التي تبرر –بوضوح وبمنطقية وبهدوء– لماذا كان القتل خيارها الوحيد.

الأرجح أن الرجال ينزعون إلى اللوم، ٩٢٪ من استخدام آلات التنبيه عند إشارات المرور يكون من قبل الرجال. ٩٦٪ من أعمال السطو يقوم الرجال بها. ٨٨٪ من جرائم القتل يرتكبها الرجال.

المسوّي

المسوي هو ذلك الشخص الذي إذا وطئ قدم أحد تنبه إلى ذلك. ثم يزحزح قدمه. ثم يسأل هل هناك من شيء يمكن أن يفعله. هو لا يتذلل أو ينصرف عن المشكلة، ولا يفصل مشاعره عن الأمر. إنه نادم بالفعل على ما وقع منه؛ لكن وعلى عكس الأربع أنماط الفرعية الأخرى للشخصية، فإنه لا يدخل في دوامة ردود الفعل الدفاعية.

لذلك فإن "المسوي" هو الشخص الذي يثبت في وجه الضغوط والصراعات ويقوم بتسوية الأمور. سوف يحقق توازناً بين الفكر والمشاعر؛ وهذا يعني أنه سيواجه المشكلة بمنطقية وسوف يكون لديه –في ذات الوقت– الطاقة الانفعالية والعاطفية لتسوية الأمور. وسواء كان في البيت أو خارجه، فإنه سيكون لديه فسحة كي يستمع إلى الآخرين، ويأخذ حاجات ورغبات الجميع في اعتباره ويعثر على حل للمشكلة. كل فرد لديه زميل في العمل أو شريك حياة أو صديق من هذه النوعية، يحيا حياة سهلة ميسورة. وأي شخص من هذه النوعية ينبغي أن يتأكد من أن زملاءه وشريك حياته وأصدقاءه يشعرون بالامتنان الكامل نحوه!

أنت على هذا النحو لأنك...

إذن كل فرد منا إما مستعطف وإما لائم وإما شخصية كمبيوترية وإما مشوش وإما مسو؛ أو حتى لديه شيء من هذه السمات جميعها. لكن لماذا نحن على هذه الشاكلة أو تلك؟ ما الذي يحدد اتجاهنا عند التعامل مع الصراعات؟

كل هذا مرده إلى الظروف التي يمر بها الفرد في طفولته. فلأن الطفل يلتقط أي شيء يراه يحدث حوله، لذلك إذا كان لدى الآباء أو الأسرة أو المعلمين أو الأصدقاء نمط معين من الأنماط الفرعية للصراع، فإن الطفل سيكون عُرضة لأن ينمو هذا النمط لديه أيضاً. إنه سيميل –على وجه الخصوص– إلى تقليد أحد والديه الذي هو من نفس جنسه أو أحد الكبار الذي يتوحد الطفل معه. لذلك إذا كان الأب لائماً وكانت الأم "مستعطفة"، فإن الطفل إذا كان قريباً من أبيه، فإنه سيشب على إلقاء اللوم على وطنه، وإذا كان قريباً من أمه، فإنه سيستعطف العالم.

احتمال أن تكون المرأة ذات شخصية كمبيوترية ضعيف جداً، ٦٥-٧٠٪ من النساء يؤثرن المشاعر على التفكير.

وقد تسير الأمور بشكل مغاير لذلك. فقد يعمل اتجاه معين إزاء الصراع لصالح الطفل وبذلك فإنه يتشبث به بحماس. لذلك إذا جعلت ابتسامة جذابة الناس يلتفون حول الطفلة ويكونون رهن إشارتها، فإن هذه الطفلة ستكون على الأرجح امرأة تستخدم ابتسامتها في استعطاف وتهدئة الآخرين. أو إذا كان إخفاء المشاعر والانفعالات يساعد المراهق على أن يتقي شر المتنمرين في المدرسة، فالأرجح أن هذا المراهق سيكون رجلاً يتجاهل المشاعر والانفعالات كما الحال في الشخصية الكمبيوترية.

العنصر الأخير الذي يحدد الأمور هو ما يلي. كلما زاد الاستقرار والقبول والدعم في تربية الطفل، قلت احتمالية أن يتسم الطفل بأي من الأنماط الفرعية المدمرة للذات والأكثر إزعاجاً ومضايقة، وزادت احتمالية أن يتغلب الطفل على الأزمة والضغط النفسي بهدوء وفعالية. النتيجة النهائية مفادها أنه كلما زاد مقدار الإيجابية في تنشئة الطفل، زادت احتمالية أن يقوم هذا الطفل "بتسوية الأمور".

تعلم التسوية

❀ أن تكون مستعطفاً أو لائماً أو مشوشاً أو شخصية كمبيوترية ليست فكرة جيدة بشكل كبير. هذا الأمر واضح تماماً. فإضافة إلى أن هذه الأنماط الفرعية للشخصية لا تشعرك بشيء من الارتياح إذا اتصفت بها، فإنه لن يمكنك أي منها من أن تنال الحظوة لدى رئيسك في العمل أو شريك حياتك أو لدى أسرتك أو أحبائك.

بالطبع كل فرد لديه شيء من هذه الأنماط الفرعية الأربعة التي لا جدوى منها. لكن الهدف ينبغي أن يكون دائماً موجهاً نحو تحويل السلوك في اتجاه "التسوية" المثمرة. إليك الطريقة التي تحقق بها ذلك.

إذا كنت أكثر ميلاً نحو التهدئة والاستعطاف

- فقد تظن أن هذا النمط الفرعي نمط جيد لأنه يلطف الأمور على ما يبدو.
- حقيقة فإنك لن تحظى بما تريد، علاوة على أن الناس سيتضايقون ويغضبون من اعتذارك الدائم.

- فالأولى بك أن توجه سلوكك نحو التسوية، ولكي تحقق ذلك، عليك أن تتعلم ألا تخشى استهجان الآخرين لك.
- فاتخذ الإجراءات العملية: التدريب على الحسم سيساعدك على أن تتعلم كيفية التغلب على الصراعات بوضوح وبفعالية. الأرجح أن كليتك الإقليمية أو مركز تعليم الكبار يعطي دورات في هذا المضمار.

إذا كنت أكثر ميلاً نحو لوم الآخرين

- فقد تظن أن هذا النمط الفرعي نمط جيد لأنه على الأقل يمنع الآخرين من الصياح في وجهك.
- في الحقيقة، فإن هذا ينفر الناس منك؛ إضافة إلى أنه بإلقاء المسئولية على الآخرين، فإنك تتخلى بذلك عن قوتك.
- فالأولى بك أن توجه سلوكك نحو التسوية، بأن تدرك أن العالم ليس متربصاً بك، وأن نوبات غضبك هذه لن تُجدي بشيء.
- فاتخذ الإجراءات العملية: مهارات التعامل مع الغضب سوف تعينك على أن تبقى هادئاً وأن يصبح الوصول إليك أمراً ممكناً وأن تتجنب إثارة النزاعات.

إذا كنت أكثر ميلاً نحو التشويش

- فقد تظن أن هذا النمط الفرعي نمط جيد لأنه يمكنك من أن تنجو من المآزق.
- في الحقيقة أنك بذلك لن تواجه أبداً المشكلات إضافة إلى أنك لن تتحمل أبداً المسئولية عن أي شيء.
- فالأولى بك أن توجه سلوكك نحو التسوية، بأن تتعلم مواجهة المشكلات عندما يشكو الناس، ثم تفهم وتتقبل نقدهم أو تثبت على موقفك الذي تؤمن فيه بأنك على حق.
- فاتخذ الإجراءات العملية: التدريب على الثقة سيعينك على الدفاع عن نفسك أو على أن تعترف أن أداءك ليس جيداً. كذلك فإنه سيعينك على أن تطلب الدعم.

إذا كنت أكثر ميلاً نحو الشخصية الكمبيوترية

- فقد تظن أن هذا النمط الفرعي نمط جيد لأنه يجعلك خالياً من الانفعالات والمشاعر المضطربة.
- حقيقة أنت تفوت على نفسك الكثير بتجاهل المشاعر؛ إضافة إلى أنك ستبدو متبلد الشعور.
- فالأولى بك أن توجه سلوكك نحو التسوية، بأن تتيح لنفسك فرصة إسداء مزيد من الاهتمام بمشاعر الآخرين وأن تضع عواطفهم في الحسبان.
- فاتخذ الإجراءات العملية: دورة في تنمية الذات مثل الإرشاد الجماعي ستعينك على أن تشعر بالارتياح إزاء مشاعرك.

صراع الأدوار

$ في عام ٢٠٠٠، كان نهائي منافسات "ويمبلدون" في التنس بين البطل "بيت سامبراس" والذي حقق البطولة لست مرات والاسترالي "بات رافتر".

بعد ذلك، أوضح "رافتر" أنه أثناء المباراة شعر باختناق، لأن انفعاله شل حركته. لقد كان متوتراً لأنه يلعب أمام جمهور يبلغ عدده ١٤ ألفاً، ولأنه كان خائفاً من سامبراس ومثاراً وقلقاً من فكرة الفوز وبسبب هذه المعركة الوعرة في صالة "سنتر كورت". لذلك فإن حالته الفسيولوجية تأثرت بشكل كبير؛ ارتفاع في ضغط الدم، وزيادة إفراز الأدرينالين، وزيادة معدل دقات القلب (٢٠٠ نبضة في الدقيقة).

إذن لم يكن واضحاً، بالنسبة لرافتر على وجه الخصوص، مدى تأثير صراع "سنتر كورت" هذا على تفكيره؛ فقد جعله يلوم ويهدئ ويشوش ويتصرف كما "الكمبيوتر". بالتأكيد فإن كل هذا لم يتح له فرصة أن يضرب الكرة باطمئنان وبيد واثقة.

يبدو أن الشيء الوحيد الذي يقيك من الشعور بمشاعر سيئة في أي مناسبة أو موقف هو أن يكون لديك بوجه عام قليل جداً من المشاعر والانفعالات. (الكاتب البريطاني "جورج إليوت" وهو يمتدح مزايا أن يكون لدى المرء شخصية "كمبيوترية")

أما سامبراس فإنه وعلى العكس من ذلك، كان يضرب الكرة باطمئنان وثقة. إنه لم يفزع ولم يتوتر أو ينفعل ولم تخر عزيمته؛ لقد كان مستغرقاً تماماً عقلياً وجسمانياً طوال المباراة. لم يكن سبب ذلك هو مجرد كونه قد فاز بالبطولة في ست مرات خلت، وإنما أيضاً لأنه عندما يتعلق الأمر بالتنس، فإن بيت سامبراس يصبح ذا شخصية مفطورة على "التسوية".

لسنا في حاجة لأن نذكر من فاز بالمباراة.

علاقة ما سبق بك وبوظيفتك تتضح فيما يلي. إذا كنت ذا شخصية تميل إلى تسوية الأمور، فالأرجح أنك تستطيع القيام بأي عمل مهما كان ضاغطاً ولديك القدرة على التعامل مع الضغط النفسي الناشئ. لكن إذا كنت تسجل درجات عالية جداً في أي من الأنماط الفرعية الأخرى لـ "ساتير"، فلا تعمل بوظائف تنطوي على ضغوط انفعالية وصراعات على وجه الخصوص، إذ سوف تشعر بالاختناق مثل رافتر وسينتهي بك الحال بأن تجد نفسك بائساً، بل وفاشلاً أيضاً.

إذن لا تقم بأعمال تنطوي على صراعات وخلافات، كتلك التي تتعلق بإقراض العملاء أو التي تتعامل فيها مع عملاء ينزعون إلى الجدل والنزاع. ذلك لأنه لو كنت ذا شخصية تميل إلى التهدئة والاستعطاف، فسوف تجد أن اللوم يقع كله على عاتقك في النهاية وتلقى معاملة سيئة. وإذا كنت ذا شخصية كمبيوترية، فسوف تتقهقر شاعراً بالشلل التام. وإذا كنت تلوم أو تشوش، فإنه بمضي الوقت سينفر الناس منك. وفي الحالات الأربع جميعها، ستلجأ على الأرجح إلى الإفراط في تناول الطعام أو لا تنام أبداً أو تنمو لديك مجموعة من العلل المرتبطة بالضغط النفسي.

الأولى بك أن تختار الوظائف الأيسر وبيئات العمل التي لا تنطوي على أي ضغوط، على الأقل إلى أن تتعلم أن تكون أكثر ميلاً نحو التسوية.

تجريد العدو من سلاحه

إذا كانت هناك أزمة أو خلاف أو تشاحن، فكيف تتعامل مع أنواع الصراعات المختلفة لدى الآخرين (طبقاً لتصنيف ساتير)؟ بالتأكيد فإن الميالين إلى التسوية عظماء؛ هم يتماسكون وقت الصعاب، ويبقون على اتصال بمشاعرهم، ويناقشون الأمور للوصول إلى نتيجة تعود بالنفع على الجميع. لكن كيف تتعامل مع الأنماط الشخصية الأخرى التي يصعب فهمها؟

الشيء الذي ينبغي أن تدركه هو أن الأنماط الفرعية الأربع -حتى الشخصية الكمبيوترية التي تبدو متبلدة المشاعر- تمثل دلالات على أن أصحابها يشعرون بمشاعر سيئة. فلربما كانوا يشعرون بالضغط النفسي أو بأنهم محاصرون. هؤلاء في حاجة إلى مساعدة.

لذلك لن يجدي مع هؤلاء المزيد من مشاعر الاستياء والانفعالات السلبية. فأساليب النقد أو السخرية أو التهكم أو الصياح ستزيد ببساطة من المشاعر السيئة التي يشعرون بها؛ ومن ثم سيزيدون فقط من جرعات التهدئة أو اللوم أو التشويش أو تبلد المشاعر. الأولى بك أن تقلل من معدل الترهيب وتسعى لتهدئة الأمور.

إذا لم تتمكن من إقناعهم، فقم بإرباكهم. (الرئيس الأمريكي الأسبق "هاري إس. ترومان" مزكياً لطريقة "التشويش")

كيف؟ أفضل طريقة للتعامل مع شخص مقرب لديك -صديقك أو شريك حياتك- هي أن تمنحه المزيد من الحرية. فعندما تهب هؤلاء الاهتمام الكامل وتعطيهم علبة كبيرة من المناديل الورقية، فإنهم على الأرجح سيهدءون وسيبدءون في التفكير بصفاء وبالتصرف بطريقة "التسوية".

لكن قد لا يبدو هذا سهلاً، إذا كنت تتشاجر مع شريك حياتك عند الثانية صباحاً؛ وبالطبع إذا كنت معتاداً على أن تتشاجر مع شريك حياتك. عند الثانية صباحاً، فإن هذا الكتاب لن يجدي؛ إذ إنك في حاجة إلى مرشد نفسي متخصص في حل الخلافات الزوجية. لكن إذا كان هناك شخص ما مقرب منك يغضب بسرعة أو يعاني من آثار صدمة أو من أزمة، فعليك فقط أن تنصت إليه وتدعمه، فإنه سيجد سبيلاً لاجتياز هذه الانفعالات وسوف يصبح متألقاً.

(أود الإشارة إلى أن الشخصيات الكمبيوترية لا تحتاج إلى المناديل الورقية؛ كل ما هنالك أنهم سيجلسون في هدوء ويتظاهرون بأنه ليس هناك من ألم عاطفي. لكن عندما يشعرون بأنك تدعمهم، فإنهم في النهاية سيبدءون في الإحساس والتفكير مرة أخرى، ويسلكون مسلك البشر بدلاً من التصرف بطريقة الكمبيوتر).

وإذا لم يكن أسلوب الدعم العاطفي مناسباً -مع العملاء أو الزملاء أو الموظفين- فإن أفضل طريقة للتقليل من درجة الخلاف هي أن تمنح الجميع فترة تهدئة. تشير الدراسات التي

أجراها عالم النفس الأمريكي "جون جوتمان" إلى أن ٢٠ دقيقة –كحد أدنى– هي الفترة الزمنية الملائمة للتهدئة. يمكنك أن تقول لهم: "يمكنكم التفكير في الأمر"، أو "لماذا لا نتناول القهوة".

بعد ذلك قم بحملة هادفة بشكل أكبر لمواجهة نمط الشخصية الفرعي الذي تتعامل معه.

- يخاف "المستعطف" أساساً من استهجانك له، لذلك عليك أن تطمئنه. ابحث عن طريقة ما تخبره من خلالها أنه شخصية لطيفة، "عميل مثالي"، "زميل متألق". عندئذ سيسترخي وتهدأ أعصابه ويصبح أكثر قدرة على التفكير بصفاء ذهن.

- "اللائم" لديه خوف عميق من أن يلومه أحد؛ لذلك فإن مقابلة لومه باللوم لن تزيد الأمور إلا تعقيداً. عليك، بدلاً من ذلك، أن تطلب منه تحديد المشكلة بالضبط وما الذي يمكن القيام به لحلها.

- و"المشوش" سيحاول أن يشتت انتباهك. لذلك لا تنخدع بالتوضيحات المطولة والأعذار والأسباب التي تبرر ظهور الأزمة. ولكن عليك أن توجه له أسئلة مباشرة ومحددة الإجابة – أسئلة يجاب عنها بـ "نعم" أو "لا"– حتى تستبين لك الأمور وتقوم بمعالجة الموقف.

- أما الشخصية الكمبيوترية فسوف تجمد في مكانها وتتوقف عن التفكير. لكن عندما يهدأ هؤلاء ويسترخون، تستعيد عقولهم نشاطها وفهمها للأمور، وعندئذ يمكنك أن توجههم نحو تفعيل نفس الطريقة العقلية التي تجدي مع "اللائم". قم بتوجيه أسئلة واقعية لهم وأعطهم مقترحات عملية وابتكر خطة عملية من أجلهم للوصول إلى حل للمشكلة.

لو قُذف الأمريكي بكرة في رأسه، لرفع دعوى قضائية، ولو قذف الياباني بها، فإنه سيقول "أنا المسئول". ("كوجي يانيز" رئيس الاتحاد الفيدرالي الياباني لرابطة المحامين، وقد استشهدت بمقولته في سياق الحديث عن "اللائم" و"المستعطف")

إشارة أخيرة: الفصل في المنازعات

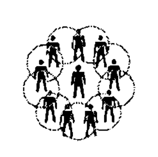
عندما تنشأ أي نزاعات داخل أي مجموعة، فالطريقة التالية تتسم بالفعالية.

أولاً، تعرف على من يرغبون في تسوية الأمور من خلال إعطاء بيان واضح لما تحتاج إليه كي يتم التوصل إلى حل.

ثم اجذب الشخصيات الكمبيوترية بأن تطلب منها التفكير في الأمر وفحصه بعناية.

وفي هذه الأثناء، اطلب من المجموعة مباشرة أن يزودوك بالسلوكيات الهادئة والداعمة؛ بذلك تضع يديك على المستعطفين والمشوشين.

بحلول هذا الوقت ستتجلى أمامك الشخصيات اللائمة، إذ لن تجد أحداً يسبب متاعب سواهم. أخبرهم أنك سوف تتعامل مع ما يشغلهم لاحقاً على انفراد (حيث تتمكن من تهدئة مشاعرهم الغاضبة بطريقة أكثر فعالية).



استخدام أسرار الشخصية... لفهم الآخرين

٢١

من المؤكد إلى حد كبير أن أحد الأسباب التي دعتك إلى شراء هذا الكتاب هو أنك ترغب في أن تفهم الآخرين بشكل أفضل. فقد يكون لديك رغبة في أن تفهم الذين تعرفهم وتحبهم؛ شريك حياتك، أو قريبك، أو صديقك. وقد ترغب في فهم من تعرفهم لكن لا تحبهم؛ قريبك السيئ، أو زميلك الغاضب. وقد ترغب في أن تعرف طريقة من نوع ما للتعامل مع من تلتقي بهم لأول مرة؛ الجيران، أو العملاء، أو رئيسك الجديد في العمل. هل سيساعدك هذا الكتاب؟

بالفعل سيساعدك. سوف تكون في حاجة إلى معرفة الأنماط الرئيسية التي تم تناولها ووصفها بإيجاز في الجزء الرئيسي من الكتاب. لكن بمجرد أن يكون لديك هذه المعرفة، يمكنك أن تستخدمها في تفسير وتأويل ما يفعله الآخرون وأن تبدأ في فهم طبيعتهم. ثم تتعامل معهم بناءً على ذلك.

إليك مثالاً بسيطاً وواقعياً. ذهبت ذات مرة مع إحدى صديقاتي التي اضطرت لأن تذهب إلى محل مرموق وراق للغاية كي تعيد بنطالها الجينز الذي اشترته من هناك. لقد انكمش البنطال بصورة سيئة وأرادت أن تستبدله بآخر. لقد توقعت كل منا أن الدافع الأساسي للبائعين سيكون "الانتماء" والذي هو الدافع المعتاد لدى البائعين. لذلك ذهبت صديقتي إلى المحل بابتسامات ودية وتحدثت بنبرة صوت دافئة وناعمة، طالبة بطريقة لطيفة ما كانت ترغب فيه.

إن المبالغة والوصول إلى أحد طرفي النقيض في نمط من أنماط الشخصية هو الذي يؤثر بالفعل على الأمور وعلى طريقة الناس في الحياة. لذلك عليك أن تحدد طرفي النقيض هذين ودع السمات الطبيعية تعتني بنفسها.

لقد أخطأت صديقتي، إذ لم يكن البائع مدفوعاً "بالانتماء" وتكوين علاقات طيبة، واستخدم كل وقاحة وفظاظة حتى يبين لنا أنه لا يعبأ أو يتأثر بالطريقة الودية لأي شخص. ومن هذا الدليل، توصلت صديقتي إلى أن هذا الرجل لم يكن -في هذا الموقف على أية حال- مهتماً بالانتماء وتكوين علاقات. لقد تلقت صديقتي الرسالة وفهمتها.

وكان لهذه الرسالة أثرها. لأنه عندما علمت صديقتي أنها لم تكن تتعامل مع شخص يهوى الانتماء (التودد إلى الآخرين)، قررت أن تجرب وجهة أخرى. لقد خمنت أن دافع هذا الرجل هو الإنجاز، وبنت تخمينها هذا على حقيقة أن هذا المحل راقٍ ومرموق.

لذلك فقد تخلت عن ابتسامتها وأصبحت جادة تماماً. وذكرت البائع مؤكدة له أن هذا المحل الذي يعمل فيه هو من أرقى المحلات بالمدينة وأنها توقعت خدمة أفضل من هذه. وحدث تغير في سلوك البائع، فقد قام باستبدال السلعة بأخرى فوراً، متمنياً أن نداوم على شراء السلع من هذا المحل مستقبلاً. بالنسبة له فإن الأهم هو أن يكون الأفضل، لا أن يكون محبوباً.

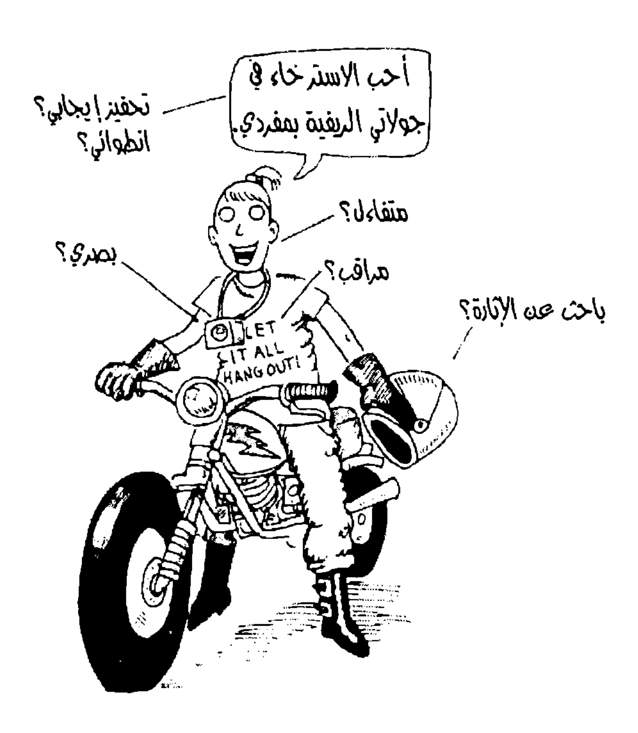
معرفة طبيعة شخصية البائع أدت إلى أن فهمته صديقتي. وفهمها هذا أحدث فارقاً. فعن طريق تغيير أسلوبها في التعامل معه وفقاً لهذا الفهم، أصبحت صديقتي قادرة على أن تتحدث بنفس لغته، وأتاحت له فرصة التعرف على وجهة نظرها، وبكل بساطة أقنعته.

كل شخص لديه أنماط شخصية مختلفة في المواقف المختلفة. لذلك في كل موقف جديد، ابدأ واحكم من جديد.

الأفعال

ما يفعله الناس سوف يبين لك طبيعتهم. فالشخص الذي لديه روتين معين في إعداد ما يحمله معه لقضاء رحلة ما، هو على الأرجح شخص توجهه الإجراءات. أما الشخص الذي يميل إلى إعادة النظر في قائمة ما يحمله معه في كل مرة يقوم فيها بإجازة، فمدفوع على الأرجح بالخيارات والبدائل. وما يُعرض عنه الناس أو لا يستطيعون القيام به سوف يبين لك أيضاً طبيعتهم. فإذا كانوا لا يسمحون لأحد بأن يقترب من مشروع ما يقومون به، فالأرجح أنهم يحبون الاستقلال. وإذا لم يستطيعوا العمل إلا بدعم جماعي، فالأرجح أنهم يميلون أكثر إلى المشاركة.

لذلك، إذا أردت أن تحدد ما إذا كان لدى شـخص مـا نمـط شخـصي معـين، فلتـضع في حسبانك الدلائل العامة لأفعاله وردود أفعاله التي تنتج عن هذا النمط. راقب ذلك فيما يفعلـه، وما لا يفعله.



وعليك أن تراقب هؤلاء الأشخاص على وجه الخصوص عندما يحـاولون بجـد أو يقومـون بمجرد محاولة بسيطة في ظل ضغوط يتعرضون لها؛ لأن الضغط يـضخم مـن الأنمـاط الشخـصية ويجعلها أوضح؛ وبالتالي يصبح من الأيسر فهم ما يحدث. ففي ظـل الـضغوط، سـوف يرغـب الشخص الذي يحب الاستقرار والثبات في أن تزداد الأشياء ثباتاً واستقراراً. وفي ظـل الـضغوط، سوف يحاول الشخص المحفز خارجياً أن يرضي جميع الناس طيلة الوقت.

قم بتحليل الأنماط الشخصية للناس نمطاً بنمط. اختر أهم نمط، ولا تتحول لاستكشاف نمط آخر إلا بعد أن تكون قد حللت بالفعل النمط الأول.

الأقوال

ما يقوله الناس يبين لك شخصياتهم تماماً كما تتبين من خلال أفعالهم. إن الناس سيكثرون من الحديث عن الأشياء المهمة بالنسبة لهم. فإذا كنت تستمع إلى شخص محفز إيجابياً، فسوف تسمعه كثيراً وهو يتحدث عن الأهداف والغايات. وإذا كنت تستمع إلى شخص محفز سلبياً، فسوف تجد أنه يكثر الكلام عن المشكلات والحلول.

وسوف يتحدث الناس بشكل إيجابي أكثر عن الأنماط الشخصية التي تشعرهم بأقصى قدر من الارتياح. هم سيمدحون ويهنئون ويتألقون عندما يتفاعلون مع أنماط شخصية تعكس أنماطهم. لذلك فإن الموجهين نحو التفاصيل سوف يعلقون بقولهم "الاهتمام بالتفاصيل والجزئيات أمر طيب". على حين أن الموجهين نحو الصورة الكلية للأشياء سوف يقولون: "إنه من الأفضل الحصول على رؤية شاملة وكلية".

وعلى الجانب المعاكس، سوف يتحدث الناس -بشكل سلبي أكثر أو بغيرة- عما ليس في أنماطهم الشخصية. لذلك فإن الشخص المبادر سيقول: "إنني لا أفهمه، لم يبدأ أبداً باتخاذ أي خطوة مبدئية"، لكن الشخص المتمهل سيعلق قائلاً: "إنني أكره الذين يندفعون دون أن يأخذوا المشكلات والصعوبات في الاعتبار" أو "أحب الذين يبحثون الأمر ويراجعونه".

ما يعنيه هذا هو أنه عن طريق الاستماع، يمكنك أن تحلل شخصية الناس بدقة كبيرة. وحتى إذا أردت أن تكون أكثر دقة في ذلك، فبإمكانك أن توجه لهم أسئلة محددة وصريحة. لا حاجة لأن تراوغ؛ كن مباشراً معهم. "هل تعتقد أنك متفائل أم متشائم؟"، "ما الذي يجعلك تصدق وتثق بشيء ما"، ثم استمع ببساطة وبعناية شديدة لما يقولونه.

لغة الجسد

ما تلحظه هو ما تحصل عليه في الغالب. لذلك لا تنصت فقط لما يقوله الناس؛ بل تأمل الطريقة التي يقولونه بها. فإذا أحسست بالحماس في صوت شخص ما عندما يتحدث عن بدء مشروع ما، واستشعرت قلقهم عند الحديث عن المراحل النهائية، فالأرجح أن هذا الشخص من عشاق البدء (وإذا استشعرت عكس ما سبق، فالأرجح أنه من هواة الإكمال والإنهاء).

أو إذا لاحظت انصراف بصر شخص ما عنك عندما تنهال عليه التفاصيل الغزيرة، لكنه يلتفت إليك ثانية عندما تعرض عليه فكرة شاملة، فالأرجح أن هذا الشخص موجه أكثر نحو الصورة الكلية للأشياء (اعكس كل ما سبق، وسيكون الشخص الذي تتعامل معه على الأرجح موجهاً نحو التفاصيل).

لا تحكم أبداً على شخصية إنسان على الفور. إنه سيستغرق وقتاً كي يسترخي ويصبح على طبيعته، وستستغرق أنت وقتاً كي تبحث حقيقة ما يحدث.

وبصفة خاصة، فإن بعض أنماط الشخصية لها لغة جسدية تترسخ مع مرور الوقت. تدعي بعض الدراسات التي أجريت على الصغار من أعمار تسع وعشر سنوات أن الوضع الجسمي للفرد وتعبيراته الوجهية سوف يعكسان شخصيته. لذلك فإن المتفائل -الذي يبتسم كثيراً- ترتسم على الأرجح خطوط وعلامات ابتسامة على وجهه ويكون منتصب القامة عند بلوغه، في حين أن المتشائم قد يُظهر بالفعل خطوط وعلامات عبوس على وجهه إضافة إلى انحناء قامته.

لكن هنا أوجه كلمة تحذير؛ لا تكن ساذجاً فيما يتعلق بهذا الأمر. ليس من الصحيح أن تكون دائماً لغة الجسد الخاصة بالانبساطي مليئة بالطاقة والحيوية والسعادة. أيضاً ليس بصحيح أن لغة الجسد الخاصة بالانطوائي تتسم دائماً بالهدوء والانسحابية...

- لا تحكم بناءً على حالة واحدة من لغة الجسد، فقد يكون هذا من قبيل الصدفة. فإذا تجعد أنف شخص ما عندما تواجهه بأفكار ورؤى عن المستقبل، فقد يعني هذا أنه شخص مستغرق في الماضي أو في الحاضر. لكن يمكن أن يعني أيضاً أن أنفه مصاب بالجرب!
- لا تظن أن إشارة معينة من إشارات لغة الجسد تعني نفس الشيء بالنسبة لكل فرد. الأمر على خلاف ذلك تماماً. فمثلاً من الممكن أن يكون تكتيف اليدين إشارة إلى السلوك اللائم بالنسبة لبعض الناس؛ وبالنسبة للبعض الآخر فإن هذا يكون إشارة إلى أنهم يشعرون بالبرودة، في حين أن لغة الجسد التي تدل على اللوم تكون شيئاً مختلفاً تماماً مثل زم الشفتين.
- لا تنظر إلى لغة الجسد وحدها. صحيح أنها تفسر ٩٣ بالمائة من عملية الاتصال، لكن غالباً ما تكون غير واضحة في ذاتها وغامضة في معناها. لذلك وكما اقترحنا من قبل، عليك أن

تذيل ملاحظتك بتوجيه أسئلة مثل: "بالمناسبة، هل تفضل العمل بشكل مستقل؟"، "ألحظ أنك متوتر قليلاً، هل هذا لأنك لا تحب المراحل الأولى من أي مشروع؟". سوف تحظى بنتيجة أوثق من خلال الإشارات والتلميحات الشفهية وغير الشفهية.

معظم الناس لا يقعون على طرفي النقيض لمقياس أنماط الشخصية.
لذلك إذا كنت متحيراً من شخصية ما، فافترض أنه طبيعي.

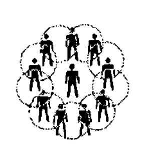
كن أميناً مع نفسك. ليس جميعنا محفزاً لأن يرصد أو يفسر لغة الجسد. إذا كنت من هذه الفئة، فالأرجح أنك تحتاج إلى أن تبدأ بالاعتماد على ما يقوله الناس ثم تنتقل بعد ذلك إلى ملاحظة ومراقبة ما يفعلونه. أيضاً سيكون من المفيد بالنسبة لك أن تحصل على بعض المعرفة الإضافية عن ذلك.

ثق بوازعك الداخلي. إذا كنت غير متأكد من شخصية إنسان ما،
فلا تخمن. عليك بدلاً من ذلك أن تسترخي وتواصل النظر والاستماع
إليه وانتظر حتى تأتيك الإجابة.

اقتراح أخير. وأنت تلاحظ وتتأمل شخصيات الآخرين، من خلال أفعالهم وكلماتهم ولغتهم الجسدية، سيكون من المغري جداً لك أن تعقد مقارنات وتصدر أحكاماً وإدانات، وتكون ناقداً. لكن تذكر أنه حتى أكثر أنماط الشخصية إغاظة وإزعاجاً –كالذي يحقر من نفسه بشكل دائم أو يرفع من شأنه باستمرار– عادة ما تكون قد أصبحت على هذا النحو لأن صاحبها أراد أن يبقى بعد الظروف التي جعلت نفسه الضعيفة حطاماً يهذي ويتمتم.

لذلك فإنه رغم رغبتك في تجنب بعض الناس، لا تلمهم أبداً أو تحقر من شأنهم بسبب طبيعتهم. لكن عليك أن تستخدم هذا الكتاب كي تفهمهم وتقدرهم وتعمل معهم.

هذه الطريقة لا تنطوي فقط على احترام أكبر للآخرين، وإنما تعود بالنفع عليك أيضاً.



استخدام أسرار الشخصية... للتغيير من نفسك

٢٢ بالنسبة للتغيير فإنني أؤيد رأي "بنيامين فرانكلين" إذ يقول: "عندما نكف عن التغيير، فلا أمل في أن نستمر؟!". أعتقد أن التحسن دائماً ما يكون أمراً طيباً. لذلك إذا كنت ترغب في التغيير، فلتقم به. فالتغيير يمكن إحداثه في شخصيتك كما هو ممكن بالنسبة لوزنك وأزيائك ولون شعرك.

لكن أوجه هنا كلمة تحذير. إذا كنت تعتقد أنك في حاجة إلى تغيير شخصيتك لأن هناك خللاً فيها، فلتتنبه إلى أن كل نمط تقريباً من أنماط الشخصية يأتي تاماً ومنطوياً على مجموعة كاملة من الفوائد. حقيقة هناك من وجهة نظري نمط شخصي واحد في كل هذا الكتاب ليس له أي ميزة على الإطلاق وهو: ضعف احترام الذات (الفصل ٣). فإذا كنت تعاني من ضعف احترام الذات، فإن هذا يدمر كل شيء آخر تقوم به. لذلك عليك أن تعالجه.

وما عدا ذلك؟ بالتأكيد أمر مؤلم أن تكون متشائماً؛ لكن الدراسات تشير إلى أن ذلك أيضاً أكثر واقعية. وصحيح أن الناس سوف يستشيطون غضباً إذا كنت شخصية معاندة؛ لكن العناد هو الذي مكن "ماركو بولو" من الوصول إلى الصين وأدى إلى إلغاء تجارة الرقيق. حتى التصنيفات التي أوضحت "ساتير" أن الناس يسلكونها عند التعامل مع الصراعات والتي هي أقل نفعاً (المستعطف واللائم والمشوش والشخصية الكمبيوترية) لها مكاسب. صحيح أنها يمكن أن تثير وتغضب الآخرين بشكل لا يمكن تصوره، لكنها أيضاً تمثل وسيلة وقائية ضد الصراع وحيلة دفاعية ضد الضغط النفسي.

وبالنسبة للأمور العاطفية، هناك أيضاً ميزة خفية لكل نمط من أنماط الشخصية. وتلك الميزة تكمن في أن شخصيتك تمثل على الأرجح الشق الملائم والمكمل لشريك حياتك. فشريك حياتك هو الشخص المحفز إيجابياً والذي يبتكر أهدافاً مشرقة، وأنت تمثل الشخصية المحفزة سلبياً التي تقوم بالتخطيط لأسوأ سيناريو لتحقيق هذه الأهداف. هكذا تتكاملان معاً.

لذلك إذا كنت تريد التغيير من شخصيتك، فلتقم به لكن عليك ألا تضيع على نفسك الجوانب الإيجابية في الشخصية بالتخلص من الجوانب التي ترى أنها سلبية. الأولى بك أن توجه جهودك نحو الاختيار. احتفظ بالأنماط الشخصية التي لديك، ولكن زد من الأنماط الشخصية التي تقابلها. فإذا كنت تميل إلى الانطوائية، فأضف إلى ذلك المزيد من الانبساطية. وإذا كنت مستغرقاً في التفكير في المستقبل، فأضف إلى ذلك مزيداً من الاهتمام بالماضي.

التغيير: بالممارسة

أول خطوة من خطوات تغيير الشخصية تتسم بالبساطة بدرجة كبيرة. عليك أن تقرر ما تريد أن تفعله. ثم قم بالتنفيذ.

إذن عليك أن تلقي نظرة على الأجزاء الرئيسية في هذا الكتاب والتي تغطي أنماط الشخصية التي ترغب في تنميتها. كثير من هذه الأجزاء تشتمل على إيماءات وتلميحات معينة عن كيفية إحداث التغيير؛ خطط عملية، وقوائم مقترحات، وأشياء يمكنك القيام بها كي تبدأ. قم بقراءتها وتنفيذها. عليك أن تفهمها وتقبلها تماماً.

لكن حتى الأجزاء التي لا تشتمل على هذه الإيماءات، تضم في طياتها وصفاً للأنماط الشخصية؛ ويمكنك أن تقرر ببساطة قراءة هذا الوصف ثم تنفذ ما جاء به. بعبارة أخرى، عليك أن تسعى لأن تكون شخصاً يميل بشكل كبير نحو النزعة البصرية (أو الحسم أو المبادرة أو التسوية).

- قم بذلك لمدة ساعة أو يوم؛ تكلم وافعل وفكر واشعر كما لو أن ذلك طبيعة فيك.

التغيير: عن طريق تبادل المواقف

لقد ذكرت مراراً وتكراراً في هذا الكتاب أن أنماط الشخصية ترتبط بالمواقف. لذلك إليك الطريقة الثانية. إذا كنت قادراً على ملاحظة ما تفعله في موقف واحد ثم تقوم بنفس الشيء في موقف آخر، فسوف تحظى بالتغيير. وسوف يكون هذا التغيير أسهل وأيسر لأنك تستخدم المواهب والقدرات التي لديك بالفعل؛ أنت تستخدم مهارات قابلة للنقل والتحويل.

قم بإعداد قائمة لنقاط قوة الشخصية في محيط العمل (أو بالبيت) ثم انتقل بعد ذلك إلى البيت (أو محيط العمل).

إحدى صديقاتي تعشق الاستقرار والثبات في أغلب جوانب حياتها؛ هي مستقرة في علاقاتها وراضية عن المكان الذي تعيش فيه، ولا تود تغيير سيارتها. لكن بخصوص الملابس، فإنها موجهة نحو التغيير بشكل كبير، فهي لا ترتدي زياً إلا مرة واحدة، وتهوى التجريب والتنويع في أسلوبها الفريد.

لكنها اتصلت بي هاتفياً في أحد الأيام وكانت مثارة وقلقة عندما كانت تعتزم تغيير ديكور صالة بيتها. لقد شعرت أنه كئيب، ولكن كلما حاولت تغييره، كان تفكيرها يُرجعها مراراً وتكراراً إلى التصميمات المتماثلة والألوان المتشابهة إلى أن أحست بالملل لدرجة أنها كانت تبكي. لقد كانت تتصرف من منطلق توجهها نحو الاستقرار والثبات. ما الذي كان يمكن أن تفعله؟

ما اقترحته عليها كان على النحو التالي. أن تحضر بعضاً من ملابسها الجميلة – كالجواكت المطرزة ذات الألوان البديعة– وتقوم بتعليقها في الحجرة، ثم تبدأ بعد ذلك في نقل استراتيجياتها الموجهة نحو التغيير والتي تطبقها على الملابس –إلى الديكور الداخلي– وبذلك تدرك أنه لا بأس من التغيير في حجرة المعيشة وفي شخصيتها.

ولقد أصابت الهدف. فعندما تلقت هذه الدفعة، بدأت في تخيل كيف أن صالتها يمكن أن ترقى إلى طراز لا مثيل له. ثم بدأت تفكر في التراكيب والخامات والألوان والمواصفات المثيرة.

ثم أخذت الأفكار الجديدة تفيض عليها. وأعادت تصميم وزخرفة الحجرة من جديد؛ وهي الآن تبدو مختلفة بشكل مذهل.

التغيير: بالمحاكاة

لدى كثير من الناس في هذا العالم الأنماط الشخصية الفرعية التي ترغب فيها. ويمكنك أن تكتسبها من خلال الاقتداء بأصحابها، وبأن تتعلم منهم الطريقة التي يمكن أن تصبح من خلالها على شاكلتهم. لذلك أعط لنفسك فرصة الاجتماع بشخص موجه أكثر نحو الرؤية الكلية

أو المستقبل أو المبادرة، أو أي شخص ترغب في أن تكون مثله. اسأله عن الأسباب التي تجعله يفكر في الصورة الكلية للأشياء أو عندما يستشرف المستقبل أو عندما يبادر باتخاذ الإجراءات.

تخير شخصية تحوز على إعجابك وقم بتحليل -وقلد- أنماط الشخصية الخاصة بها.

قد لا يكون لما يقوله أي معنى أو مغزى بالنسبة لك في البداية، لأنه ليس لديك نفس نمط شخصيته. فإذا كنت موجهاً نحو التفاصيل وأخبرك شخص يفكر تفكيراً موجهاً نحو الرؤية الكلية للأشياء عن مدى ما يتحقق له من الفهم بواسطة طريقته هذه، فقد لا تفهمه في البداية. وإذا كنت تحب الماضي وحاول شخص موجه نحو المستقبل أن يحفزك ويحمسك لخططه، فقد لا تفقه شيئاً مما يقول ويفعل.

لكن استمر في الاستماع إلى الطرف الآخر واعرف ما يقوم به؛ متى وأين وكيف. وبصفة خاصة ابدأ في تقييم ما يحمسه ويثير المشاعر القوية لديه. وعندما تبدأ في فهم أسباب ما يقوم به، قم بتقليد ذلك بقدر ما تستطيع من تفاصيل.

التغيير: بالمحاكاة التقدمية

إذا كنت جاداً في التغيير من شخصيتك، فعليك أن تستخدم أسلوب المحاكاة التقدمية. لا تقلد شخصاً وحسب؛ وإنما أحببه. فعن طريق الاقتراب منه والارتباط به، سوف تتشرب سماته الشخصية وسوف تتغلغل فيك بعمق. إليك هذا المثال. عندما تعرفت على زوجي الموجه نحو الإنجاز والمستقبل بصورة كبيرة لم يكن لدي دافع الإنجاز. وكانت رؤيتي للمستقبل لا تتجاوز أسبوعاً من يومي هذا. الآن أعشق الاحتفاء بنجاحاتي باستمتاع وتقدير كبيرين، وأسعد بالتخطيط لحياتي المستقبلية خلال العشرة أعوام التالية.

التغيير: بتلقي الدعم

هب أن هناك نمطاً من أنماط الشخصية تكرهه في نفسك وترغب في تغييره؛ لكن نادراً ما تدرك أنك تقوم بتفعيله. الأفضل بالنسبة لك هو أن تقوم بالتخطيط لإشراك الناس معك في الأمر. دعهم يعينوك على التغيير؛ بأن يلفتوا نظرك متى استخدمت النمط القديم ويشجعوك على تفعيل النمط الجديد.

أفضل من يمكن أن يدعمك هو شخص تثق في أنه سيخبرك بالحقيقة.

إليك هذا المثال. إحدى زميلاتي اعتادت تهدئة الآخرين واستعطافهم. إنها تفرط وتبالغ في تقديم الاعتذارات للآخرين رغم أنها تدرك دائماً أنها غير مسئولة عما حدث. بعد ذلك وفي أحد الأيام وبينما كنا سوياً في طريق العودة من أحد الاجتماعات، أشارت فجأة إلى أنها مسئولة مسئولية كاملة عن فشل وفساد الشركة، رغم أنها لم تكن لها علاقة بالأمر. وقمنا بالدردشة حول حقيقة ما كان يحدث.

ما اتفقنا عليه كان على النحو التالي. إذا لاحظت مبالغتها في الاعتذار بأن تحمل نفسها المسئولية أو تقوم بالتهدئة واسترضاء الآخرين بأي صورة كانت، فإنني أستخدم "عبارة سرية" كي أنبهها إلى ذلك. ثم أتولى أنا الاجتماع لفترة وجيزة كي أتيح لها فرصة أن تتوقف وتفكر وتستجمع قواها وتعود إلى حلبة الصراع بمزيد من الحسم. كنت في حاجة إلى التدخل كثيراً في البداية؛ لكنني الآن لا أتدخل إلا مرة واحدة كل شهرين لأنها بدأت في فهم الأمر تماماً.

ما أفعله من أجل زميلتي ليس بهدف البحث عن أخطائها ومضايقتها، وإنما هو تدريب لها. أجل هو تدريب لشخصيتها. يمكنك أن تستفيد من هذا التدريب بقدر ما تستطيع للتغيير من شخصيتك. أيضاً كن عازماً على أن تقدمه بلباقة للآخرين عندما يبدون في حاجة إليه.

التغيير: بطلب مساعدة متخصصة

إذا حدث خلل في "دبرياج" سيارتك، فهل ستجازف وتقودها بأي طريقة وعلى أية حالة مدمراً التروس الداخلية؟ بالتأكيد فإنك لن تفعل ذلك بل ستستعين بخبير أو متخصص. لذلك لا تتردد في الاستعانة بخبير أو متخصص إذا شعرت بأنك لا تحقق أي نتائج في محاولة التغيير من شخصيتك.

التدريب على الحسم

التدريب على الحسم له سمعة سيئة، فكثيراً ما يُنظر إليه على اعتبار أنه بمثابة ترخيص بإحراج الآخرين والإلحاح في الطلب منهم دون قبول عذر. لكن عندما يتم تعليمه بالطريقة الملائمة -واستخدامه- فإنه يعينك على تنمية طرق فعالة كي تحصل على ما تريد دون أن تنفر الناس منك.

متى يكون التدريب على الحسم نافعاً؟ إنه يفيد بشكل خاص إذا كنت تتأثر بالآخرين أو تلهث وراءهم أكثر مما ترغب في الحقيقة؛ لأنك تعاني من ضعف احترام الذات (الفصل ٣)، أو يتم إقناعك بسهولة (الفصل ١٠)، أو تبالغ في اهتمامك بالآخرين (الفصل ١٥)، أو محفز خارجياً بشكل بالغ (الفصل ١٧). أيضاً فإن التدريب على الحسم يفيد إذا كنت تتعرض لمواقف نزاع أو صراعات (الفصل ٢٠).

العلاج الإدراكي والسلوكي

نظام الدعم هذا يعلمك الطريقة التي تتحدى بها الأفكار السلبية المسيطرة على عقلك وبذلك تتعلم كيف تشعر بمزيد من الإيجابية نحو الأشياء.

متى يكون العلاج الإدراكي والسلوكي نافعاً؟ بوجه خاص يفيد هذا النوع من العلاج في التعامل مع أي أنماط شخصية تُشعرك بالاستياء من نفسك ومن العالم، كاستراتيجية التحفيز السلبي (الفصل ٢)، وضعف احترام الذات (الفصل ٣)، والتشاؤم (الفصل ٤).

التدريب على مهارات الاتصال

التدريب على مهارات الاتصال يعينك على أن تنصت وتتحدث وتتفاعل بشكل عام وبصورة أكثر فعالية مع الآخرين.

متى يكون هذا التدريب مفيداً؟ هذا النوع من التدريب يمكن أن يساعدك في التخلص من أي نمط شخصي تشعر بأنه يحد من تفاعلك الاجتماعي؛ كالشعور بمشقة في الوعي بما يمر به الآخرون (الفصل ١٥) وكالانطوائية المفرطة (الفصل ١٦) وكالاستقلالية بشكل مبالغ فيه (الفصل ١٨).

الإرشاد الجماعي

هذه طريقة من طرق مساعدة الذات وهي تتضمن تدريباً أساسياً لمهارات الاستماع، والذي يمكنك بعده التعامل مع شخص آخر قد أتم التدريب، بحيث يدعم كل منكما صاحبه ويشجعه على استكشاف مشكلات حياة كل منكما. متى يكون ذلك مفيداً؟ سيكون ذلك أكثر نفعاً عند التعامل مع الأنماط الشخصية التي تشعرك بالاستياء من نفسك ومن العالم، كضعف احترام الذات (الفصل ٣)، أو التشاؤم (الفصل ٤)، أو المبالغة في التحفيز الخارجي (الفصل ١٧).

العلاج بالتنويم المغناطيسي

المعالج بالتنويم المغناطيسي يجعلك تسترخي تماماً ثم يبدأ في التعامل مباشرة مع عقلك الباطن للتغيير من الطريقة التي تفكر وتشعر وتتصرف بها.

متى يكون هذا النوع من العلاج مفيداً؟ إنه يفيد في تغيير أي أنماط شخصية، خصوصاً إذا كنت غير متأكد تماماً من منبع المشكلة وتحتاج إلى التعامل مع اللاشعور بدلاً من الشعور.

العلاج الدوائي

لقد حدثت مؤخراً كثير من التطورات التي تربط بين التدخل بالأدوية والتغييرات العامة للشخصية؛ لكن التدخل الدوائي حالياً يُوصف عادة فقط إذا كنت تواجه صعوبات في الحياة. سوف يكون طبيبك قادراً على توجيهك الوجهة الصحيحة إذا كان هناك دواء معين يناسب حالتك.

متى يكون هذا العلاج الدوائي مفيداً؟ إنه يفيد بشكل خاص عندما يتحول التشاؤم (الفصل ٤) إلى اكتئاب، أو عندما تتحول الانطوائية (الفصل ١٦) أو الاستقلالية (الفصل ١٨) إلى رهاب اجتماعي. هناك أدوية متاحة يمكن أن تساعدك على الشفاء.

البرمجة اللغوية العصبية

هذا نوع جديد نسبياً من العلاج الذي يتعامل بشكل مباشر مع لغتك وأنماط تفكيرك.

متى يكون هذا العلاج مفيداً؟ إنه يناسب كل جوانب الشخصية لأنه لا يتعامل فقط مع الجانب الانفعالي للأنماط الشخصية وإنما مع الجانب العقلي أيضاً. وعلى وجه الخصوص، فإن العلاج عن طريق البرمجة اللغوية العصبية يحقق نتائج طيبة في حالات الرهاب حيث يكون المطلوب هو التفكير بشكل مختلف في حادث صدمي، و"إعادة تشكيل" الفزع المرتبط به، أو إعادة تنظيم "الخطوط الزمنية" (الفصل ٧) لجعل أثر هذا الحادث أقل ضرراً.

العلاج بالكلام

تناول الأمور بالمناقشة والحديث عنها -سواء كان ذلك مع المرشد أو ضمن مجموعة- يساعدان في حل المشكلة من خلال إتاحة الفرصة لبحثها بمشاركة ودعم من شخص آخر.

متى يكون هذا العلاج مفيداً؟ إنه يصلح للتعامل مع أي جوانب للشخصية تؤثر فيك بقوة، لكنه يصلح على وجه الخصوص للتعامل مع المشكلات المتعلقة باستراتيجيات التحفيز الإيجابي والسلبي (الفصل ٢)، وضعف احترام الذات (الفصل ٣)، والسلبية المكتسبة (في الفصل ٤)، والمبالغة في التحفيز الخارجي أو الداخلي (الفصل ١٧).

أحد فروع العلاج بالكلام هو العلاج النكوصي، حيث يتم التنقيب والبحث في معلومات الماضي لكي تعيد التفكير في الأشياء في الحاضر، ثم تقوم بإصلاحها وتقويمها. هذا العلاج يفيد في تغيير أي أنماط شخصية أفرزتها تجارب مررت بها في وقت مبكر من حياتك، كسوء المعاملة أو التعرض للتنمر أو لصدمة في طفولتك.

التغيير؛ حتى وإن كانت هناك عقبة

تغيير الشخصية لا يكون دائماً أمراً سهلاً. فغالباً ما ستواجه بالعقبات. حقيقة أنت تحاول التغيير من سلوكك، كي تصبح على النحو الذي ترغبه. لكنك تخفق دون أن تفهم السبب. إذن ما الذي يجعل الخطة التي حققت نجاحاً في بدايتها تتعثر فيما بعد؟

لحل أي مشكلة شخصية بسرعة، قم بتنمية احترامك لذاتك (انظر الفصل ٣).

الأرجح أن سبب ذلك هو أن أنماطك الشخصية عميقة الجذور، وقد أصبحت جزءاً لا يتجزأ منك، حتى إنك لا شعورياً تخشى وترهب من تغييرها؛ خصوصاً إذا كنت تفكر في تغييرها إلى أنماط معاكسة لها تماماً.

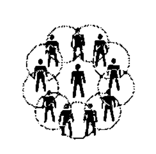
لذلك فالشخص الذي تحفزه الخيارات يعتقد أن تحوله إلى شخصية مغايرة سيكون بمثابة القيد. والشخص الذي يبحث عن الإثارة يشعر بأن أي شيء آخر سيصيبه بالكآبة والملل. والشخص المعاند يشعر بأن أي شيء خلاف العناد سيجعله عرضة للخطر. والشخص الذي يهوى الانتماء يعتقد أن أي شيء آخر سيجعله متبلد المشاعر بشكل تام. لا عجب إذن أن تجد صعوبة في تغيير طبيعتك هذه، ففي أعماق نفسك أنت لا تريد أن تكون شخصاً آخر.

خلاصة ما سبق هو أنه إذا كنت تريد التعديل من شخصيتك، فعليك أن تؤمن بأن هذا التعديل الذي تقوم به جدير بالاهتمام ويستحق العناء المبذول. إذا لم تؤمن بهذا، فإنك لن تنجح أبداً في تحقيق هذا التغيير.

إذن عليك أن تعود لقراءة أنماط الشخصية التي وُصفت في هذا الكتاب وتأمل كل واحد منها بعناية. ثم ابحث في حياتك عن شخص تعرفه يتسم بهذا النمط. واسأل نفسك بصفة خاصة، ما إذا كنت تريد أن تحيا نفس الحياة التي يحياها بكل إيجابياتها وسلبياتها.

إذا كنت تريد بالفعل أن تحيا هذه الحياة، فإنك حينئذ أصبحت تدرك المكاسب التي ستجنيها وسوف تجد أن تغيير شخصيتك في هذا الاتجاه أصبح أسهل بكثير.

وأما إذا كنت لا ترغب في أن تحيا هذه الحياة، فإن الإجابة بسيطة. ليست هناك مشكلة. ابقَ على حالك واهنأ به.



استخدام أسرار الشخصية... للفهم والتعلم

٢٣ قم بتحليل شخصيتك وسوف تتمكن بشكل جوهري من تحسين الطريقة التي تتعلم بها. نحن هنا لا نتحدث فقط عن التعليم الرسمي؛ الفصول المسائية أو دورات التدريب، بل نتحدث عن خبرات التعلم التي تتمكن بواسطتها من الإجادة في وظيفة جديدة أو التكيف مع دور جديد، وحتى النجاح في التعامل فيما يتعلق بالعلاقات العاطفية وتعلم الطريقة التي يفكر ويشعر بها شريك حياتك الرائع.

خلاصة ما سبق هو ما يلي. اصعد في أي منحنى تعلم بطريقة تناسب شخصيتك وسوف يقل الوقت والجهد اللازمان إلى النصف وستتضاعف المتعة. لكن عندما تصعد في هذا المنحنى بطريقة تناقض شخصيتك، سوف تتعثر في منتصف الطريق، وتُشل حركتك.

انظر طرق التحفيز لمكليلاند، الفصل ١.

تعلم مسايرة نمط تحفيزك

مهما كان الشيء الذي تتعلمه، تأكد من أنك تقوم به لأسباب مثيرة وجذابة. الانتماء؟ الإنجاز؟ التأثير؟ ليست هناك مشكلة؛ فطالما أن تحفيزك الأساسي قوي، فإن قدرتك على التعلم ستكون قوية كذلك.

إنني أتعلم الإيطالية في أحد الفصول المسائية. لقد تعرفت على سيدة أخرى هناك وكثيراً ما نتحدث سوياً. وباعتبار أنني أهوى "الانتماء"، فإنني أرغب في أن أتعلم اللغة كي أتمكن من الحديث إلى الإيطاليين في المطاعم والمقاهي. أما هي وباعتبارها تهوى "الإنجاز" ترغب في تعلم الإيطالية لأنها تريد اللغة من أجل الترقية. نفس الحماس، ونفس النتيجة الإيجابية، لكن التحفيز مختلف تماماً.

أيضاً استخدم أنماط التحفيز الأخرى التي لديك. فإذا كنت محفزاً تحفيزاً داخلياً، فلن تكون في حاجة إلى كثير دفع كي تتعلم؛ رغم أنك لو اتخذت قراراً بعدم تعلم شيء ما، فسوف يخبو ضوءك بسرعة. وإذا عرفت أنك محفز تحفيزاً خارجياً، فقم بترتيب أوراقك بحيث تدعم عملية التعلم الخاصة بك من خلال إعداد قائمة بالأشخاص الذين تعرف أنهم سيستحسنون ما تقوم به، واجعل هؤلاء يحفزونك بالتشجيع والاحتفاء خلال عملية التعلم.

انظر استراتيجية التحفيز الخارجي/الداخلي، الفصل ١٧.

ومهما كان الشيء الذي تتعلمه، عليك أن تتأكد من أنك تؤدي الأمر بالدافع الملائم. فإذا كنت محفزاً تحفيزاً إيجابياً، فلتضع أهدافاً للتعلم؛ دوِّن هذه الأهداف، وقم برصدها ومراقبتها، وابتهج متى تحققت. وإذا كنت محفزاً تحفيزاً سلبياً، فربما تكون في حاجة إلى أن تذكر نفسك بما تتجنبه أو تتفاداه من خلال تعلمك هذا. بالطبع، فإن الأمثل هو أن تضع أهدافاً وتتجنب المشكلات.

قد تتساءل عن فكرة استخدام التحفيز السلبي كي تتعلم؛ بالتأكيد فإن عملية التعلم بأكملها تحتاج إلى تحفيز إيجابي. لكن عندما يتحتم اتخاذ قرار في ظل أزمة، فالأولى بك أن تتبع ميلك الشخصي؛ وإذا كان ميلك هذا يتضمن أن تكون واعياً ومدركاً لمثالب عدم التعلم، فلتكن محفزاً تحفيزاً سلبياً.

انظر استراتيجية التحفيز الإيجابي/السلبي، الفصل ٢.

فمثلاً عندما بدأت في تعلم الإيطالية، اكتشفت أنه بالرغم من أنه كان لدي رؤية مثيرة وكنت أتخيل نفسي وأنا قادرة على التحدث بالإيطالية، إلا أن كل هذا لم يكن كافياً لتحفيزي كي أواصل مسيرة التعلم. وباعتبار أنني أنزع إلى التحفيز السلبي، فإن فكرة التحفيز عن طريق توقع المكاسب وحسب لم تعطني الدفعة التي أحتاج إليها. ووجدت مرة بعد مرة أنني لم أقم بما هو ينبغي لتحقيق حلمي في الحديث بسهولة مع السكان الإيطاليين.

وكان حل هذه المشكلة هو أنني أدرجت اسمي في إحدى الدورات التي تنتهي بامتحان وبذلك قمت بتحفيز نفسي سلبياً إلى حد ما عن طريق الخوف من الفشل. لقد شعر زوجي والذي هو محفز تحفيزاً إيجابياً بعمق بالحيرة التامة عندما اقترب موعد الامتحان. لقد تمتم قائلاً بعد آخر نوبة فزع أصابتني "ينبغي القيام بهذا الأمر فقط من أجل المتعة". وجدت أنه

ينبغي علي أن أوضح له أنني في حاجة إلى أن أضع أمام عيني مشكلة أو كارثة أسعى لتجنبها كي أضمن العمل بجد.

تعلم مسايرة نمط تفكيرك

أي وسيلة موثوقة يمكنك أن تتعلم بها (أو تصدق بها) شيئاً ما؟ أهي السمع أم الرؤية أم التجريب أم القراءة؟

راجع النزعة الحسية، الفصل ٦، وأسلوب الاقتناع، الفصل ١٠.

جانب كبير من التعليم الرسمي يتخصص في الطرق السمعية والوسائل التي تعتمد على الكلمة؛ القراءة والكتابة والاستماع إلى الكلام. لذلك إذا كنت تميل نحو التأثر بحواس أخرى، فقد لا تستطيع التعلم بسهولة. ادعم عملية التعلم التي تقوم بها بالصور والتوضيحات والتجارب العملية (وتذكر المثل الصيني الذي يقول: "ما أسمعه أنساه، وما أراه أذكره، وما أجربه أفهمه").



بعد ذلك تذكر جانب التكرار وعلاقته بتصديق (أو بتعلم) شيء ما. فإذا كنت في حاجة إلى كثير من التكرار، فتأكد من أنك تحظى بذلك. كن واعياً بأن حاجتك إلى التكرار قد تتباين. عن نفسي أتسم بالتلقائية في اكتساب الأفكار، إنني أستوعبها على الفور. لكن أعطني مجموعة من الحقائق أو المفردات كي أتعلمها وستجد أنني أستغرق وقتاً أطول لاستيعابها. وعندما يتعلق الأمر بالحركات البدنية، فإنني لا أجد جدوى من نفسي فيها أبداً، إذ أكون في حاجة لأن أحفظ وأحفظ عن ظهر قلب، ورغم ذلك فإنني أتعثر عندما أقوم بأداء تتابع حركي معين.

وأخيراً، هل أنت تحبذ التغيير أم الاستقرار والثبات؟ إذا كنت تنزع إلى التغيير، فامنح نفسك كثيراً من الوسائل والطرق الجديدة التي تتعلم بها الأشياء. أما إذا كنت ممن يميلون إلى الثبات والاستقرار، فلتبحث عن أشياء تماثل ما قد تعلمته بالفعل وتسير على نفس المنوال. لقد حققت قفزة طيبة في تعلم اللغة الإيطالية عندما أدركت مدى التشابه بين كثير من الكلمات الإيطالية والكلمات الإنجليزية. فعندما سمعت كلمة Scissione، خمنت أن معناها يتمحور حول القطع. وبالفعل اكتشفت أن مقابلها في الإنجليزية كلمة Split أي "يشق".

انظر استراتيجية الثبات/التغيير، الفصل ٩.

تعلم مسايرة نمط نشاطك

عند التعلم، فكر في الجوانب التي تبلغ فيها طاقتك أقصى درجة بصورة طبيعية؛ والجوانب التي تضمحل فيها هذه الطاقة بشكل طبيعي.

انظر استراتيجية البدء/الإنهاء، الفصل ١١، واستراتيجية الخيارات/الإجراءات، الفصل ١٢.

فإذا كنت من المحفزين طبيعياً بالبدء، فسوف يكون لديك مزيد من الطاقة في بداية أي أمر؛ لذلك تأكد من أن الأشياء ستصبح أيسر وأكثر إثارة في الخطوات اللاحقة. وإذا كنت من المحفزين طبيعياً بإتمام الأمر وبلوغ نهايته، فإن طاقتك ستكون في أوجها عندما تكون في خضم المهمة التي تقوم بتنفيذها؛ لذلك تأكد من أن الخطوات المبدئية تعزز ثقتك وترفع من معنوياتك.

ثم هل أنت مدفوع بالخيارات أم محفز بالإجراءات؟ إذا كنت ممن تحفزهم الخيارات، فاختر طرق التعلم التي تمنحك حرية الاختيار؛ وإذا كنت ممن تحفزهم الإجراءات، فاختر الطرق التي تأخذك خطوة بخطوة من البداية إلى أن تبلغ النهاية. اختر على وجه الخصوص

الطريقة التي تدون بها ملاحظاتك بوعي وعناية. فإذا كانت توجهك الإجراءات، فإن التدوين على الورق كتابة سيناسبك تماماً. لكن إذا كنت موجهاً بالخيارات، فلتجرب الخرائط العقلية، حيث تدون كل فكرة على خطوط تشع من النقطة التي تمثل الفكرة المحورية. عندما ابتكر "توني بوزان" هذه الوسيلة، أحدثت ثورة هائلة في تقنيات وطرق الدراسة لدى ملايين الطلاب الموجهين بالخيارات والذين لم يكن لديهم أي نوع من التحفيز فيما مضى، إذ كانوا يكرهون استراتيجية الإجراءات التقليدية (أنا شخصياً، وباعتباري موجهة نحو الإجراءات، لم أحب أبداً طريقة الخرائط العقلية؛ فالرسوم البيانية للخيارات تشعرني بالارتباك وعدم الاطمئنان).

انظر استراتيجية المبادرة/التمهل، الفصل ١٣.

إضافة إلى كل ما سبق، هل أنت تكون أفضل عندما تكون مبادراً أم عندما تكون متمهلاً متريثاً؟ إذا كنت مبادراً، فسوف ترغب في أن تبدأ، وأن تشارك، وأن تتخذ الإجراءات اللازمة؛ لذلك اختر طرق التعلم النشطة. وإذا كنت متمهلاً، فسوف تكون في حاجة إلى شيء ما تستجيب له؛ لذلك اختر الفصول التي بها كثير من التعليمات والتفاعلات والمهام المحددة بوضوح والتي تحفزك وتجعلك تمضي قدماً.

تعلم مسايرة نمط تفاعلك

فكر في نوعية "التفاعل الاجتماعي" الذي تتعلم في ظله بشكل أفضل. فإذا كنت مستقلاً أو انطوائياً إلى حد كبير، فسوف تكون أفضل بكثير إذا تعلمت بشكل مستقل؛ ربما أمكنك تعلم المقرر من خلال وسائل التعليم عن بعد كالتليفزيون والكمبيوتر وما شابه. وإذا كنت من هواة المشاركة والانخراط في الجماعات أو كنت انبساطياً إلى حد كبير، فإن أداءك سيكون أفضل في ظل التفاعل المكثف وكثير من الأنشطة الجماعية.

انظر استراتيجية الانبساطية/الانطوائية، الفصل ١٦، وأساليب التفاعل الجماعي، الفصل ١٨.

أما إذا كنت شخصاً "مقارباً"، فلتبحث عن دورة أو مقرر تتلقاه وأنت ضمن مجموعة ولكن تعتمد بدرجة كبيرة على العمل بشكل مستقل؛ المبالغة في الدراسة الفردية أو المبالغة في المشاركة سوف تصيبك بالقلق والغضب الشديدين! أيضاً يمكنك أن تقوم بتدريس المقرر بنفسك؛

لقد تعلمت عن الأدب الإنجليزي من خلال تدريسه على مدى سبع سنوات أكثر مما تعلمته خلال دراستي للحصول على الدرجة العلمية في اللغة الإنجليزية.

تعلم مسايرة المصدر الذي تثق به

وأخيراً ما المصدر الذي تثق به في تعلمك (أسلوب الاقتناع)؟ بعبارة أخرى، ما نوعية المعلم الذي ترغب فيه كي تتعلم بالفعل منه؟

انظر أسلوب الاقتناع، الفصل ١٠.

هنا عليك أن تتذكر حقيقتين أساسيتين. أما الأولى: فهي أن لمعلمك شخصيته الخاصة. وأما الثانية: فهي أن شخصيته دائماً ما تخبر بطريقته في التدريس. بالتأكيد فإن المعلم الأكثر وعياً وكفاءة سوف ينوع بين أساليبه حتى يتيح فرصة للنجاح أمام أنماط الشخصية الأخرى. لكن إذا وجدت أن معلماً ما يجعلك تفقد الاهتمام، فإن ذلك سيكون سببه أن طريقة هذا المعلم في التدريس تعكس شخصيته دون العمل على إشباع شخصيتك أنت. لذلك يمكنك أن تضيف إلى ما يقوم به طرقاً تناسب شخصيتك أنت أو ابحث عن معلم آخر.

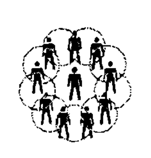
حدث أن إحدى صديقاتي انضمت إلى صالتين لمارسة الألعاب والتمرينات الرياضية. مدربة الصالة الأولى كانت تؤدي التمرينات بشكل ممتاز. لكنها كانت موجهة بالتحفيز السلبي بشكل كبير وكذلك كان أسلوبها في التدريب؛ لقد كانت تلفت النظر إلى كل خطأ -حتى وإن كان بسيطاً جداً- يصدر عن أي من المتدربات كي يقمن بتعديله. أسلوبها لم يكن خاطئاً؛ فكثير من المتدربات كن يستمتعن بطريقة لفت النظر إلى الأخطاء. لكن صديقتي فقدت حماسها بشكل كبير.

أما مدربة الصالة الثانية، فقد كانت محفزة تحفيزاً إيجابياً، لذلك فإنها لم تكن في حاجة إلى تصحيح الأخطاء؛ لكنها كانت تكتفي بإخبار طلابها متى أحسنوا. بعض الطلاب اعترضوا على هذا لأنها لا تبين لهم كيفية التحسين من أدائهم. أما صديقتي فكانت مستمتعة بالتمرينات.

انظر استراتيجية التحفيز الإيجابي/السلبي، الفصل ٢.

لك أن تخمن أي مدربة من هاتين المدربتين انسجمت أنماطها الشخصية بشكل أكبر مع الأنماط الشخصية لصديقتي؛ ولك أن تخمن أيضاً أي صالة استمرت صديقتي في ممارسة التمرينات بها في العام التالي.

استخدام أسرار الشخصية... لاختيار أفضل وظيفة



٢٤

تخرج "مات" في الجامعة يوم الخميس. وفي يوم الاثنين بدأ العمل كمحاسب تحت التمرين. من الناحية الوظيفية كان "مات" قد وضع قدميه على الطريق الصحيح. كم ظلت تحلم أسرته بهذا لعقود، وكم عمل مات من أجل بلوغ هذا الهدف لسنوات عديدة. لقد حصل على النتائج المناسبة في الامتحانات. ولقد ترك انطباعاً طيباً في المقابلة الشخصية وبدا مستقبله آمناً.

لكن الأيام أثبتت عكس ذلك. فبعد مضي عامين، أخفق مات في امتحانات المحاسبة وترك هذه الوظيفة وانتقل إلى الدراسة بكلية تدريب المعلمين. لقد شعرت أسرته بالإحباط والصدمة. أما مات فيشعر بالحماس والنشاط. الآن أصبح مديراً لإحدى أرقى المدارس ذات الفكر التقدمي في بريطانيا.

والأهم من ذلك كله، أنه أصبح الآن يعمل في المهنة التي تلائمه.

وإذا تأملت طبيعة شخصية مات، فإن ما حدث له لن يدهشك. فقد اعتاد مات أن يكون محباً للمشاركة، وأن يفكر بدافع الخيارات. هو شخص يحب أن يفعل شيئاً مختلفاً كل يوم. إن أنماطه الشخصية هذه تزكيه لأن يكون نموذجاً مثالياً للمعلم في حبه للأطفال وأن يتسم بالمرونة والاستعداد للتعامل مع ما يحمله له يوم العمل أياً كان.

نظر أسلوب التفاعل الجماعي، الفصل ١٨، واستراتيجية الخيارات/الإجراءات، الفصل ١٢، واستراتيجية الثبات/التغيير، الفصل ٩.

لكن الطبيعة الشخصية لمات لا تنسجم مطلقاً مع أعمال المحاسبة. فالمحاسبة لا تحتاج بالضرورة إلى العمل الجماعي لأن هذه المهنة تتطلب من الذي يعمل فيها أن يعكف على الأعمال المحاسبية التي أمامه. وقد لا يرى أحداً لساعات. والعاملون في هذه المهنة ينبغي أن

يفكروا بدافع الإجراءات؛ فالمحاسب لا ينبغي عليه مثلاً أن يقوم بابتكار خيارات جديدة للقيد المزدوج للحسابات المدرجة في أعمدة كل أسبوع، ولكنه يحتاج إلى الاستمتاع بالمهام المعدة والمضبوطة والمتكررة كي يجري الحسابات بشكل صحيح تماماً. لا عجب إذن أن مات كره هذا العمل.

الدرس الذي نتعلمه هنا واضح تماماً. فسواء كنت تختار مهنة من البداية أو كنت تغير مهنتك في منتصف الطريق –كما سيفعل معظمنا في هذا العالم الذي يتغير بسرعة– فلتفحص أنماطك الشخصية. بالتأكيد فإن المهارات والمؤهلات حيوية ومهمة؛ فأنت لا تستطيع أن تضطلع بأي وظيفة اعتماداً على شخصيتك وحدها، لكن قد يكون لديك كل المهارات اللازمة ومع ذلك لا تكون سعيداً أو فعالاً. فمات كان لديه كثير معرفة عن المحاسبة، لكنه لم يشعر بأي متعة أو اهتمام فيها.

إذن كيف تستطيع أن تتأكد من أن وظيفتك تنسجم تماماً مع شخصيتك؟ وكيف تتمكن من تجنب الانزلاق في وظيفة لا تتناسب مع شخصيتك مطلقاً؟

اعرف نفسك، لتعرف وظيفتك

القائمة التالية تحتوي على ١٤ نمطاً من أنماط الشخصية والتي تعد أساساً عند اختيار الوظيفة.

- طرق التحفيز لمكليلاند، الارتباط بالناس أو النتائج أو النفوذ (الفصل ١)
- استراتيجية التحفيز الإيجابي/السلبي، التحفيز بالأهداف أو بحل المشكلات (الفصل ٢)
- استراتيجية الزمن، هل أنت "مستغرق في الزمن" أم "مراقب للزمن" (الفصل ٧)
- استراتيجية الزمن، هل أنت أكثر اهتماماً بالماضي أم بالحاضر أم بالمستقبل (الفصل ٧)
- استراتيجية الصورة الكلية/التفاصيل، هل تفضل المفاهيم الأشمل أم التفاصيل (الفصل ٨)
- استراتيجية الثبات/التغيير، هل تفضل الروتين أم التنوع (الفصل ٩)
- استراتيجية البدء/الإنهاء، هل تفضل البدء في الأشياء أم إكمالها (الفصل ١١)

- استراتيجية الخيارات/الإجراءات، هل تفضل الحلول المبتكرة أم الأنظمة الثابتة (الفصل ١٢)
- استراتيجية المبادرة/التمهل، هل تقوم بالمبادرة أم تفضل الانتظار والتريث حتى تتأكد (الفصل ١٣)
- استراتيجية الحسم/المراقبة، هل تريد تنظيم حياتك أم تؤثر أن تسير الأمور بانسيابية (الفصل ١٤)
- مقياس الوعي بالآخرين، الفهم والتعاطف (الفصل ١٥)
- استراتيجية التحفيز الخارجي/الداخلي، هل أنت محفز من قبل الآخرين أم محفز ذاتياً (الفصل ١٧)
- أسلوب التفاعل الجماعي، العمل بشكل مستقل، أم المشاركة، أم المقاربة (الفصل ١٨)
- تصنيف ساتير للصراعات، التكيف أم عدم التكيف مع الضغوط (الفصل ٢٠)

ابدأ بعمل بيان أو قائمة تفصيلية لأنماطك الشخصية. إذا لم تكن قد قمت بذلك فعلاً، فأكمل الاستبيانات الخاصة بأنماط الشخصية (في الفصل ٢٦)، ثم تأمل درجاتك وانظر ما إذا كان موقعك عند منتصف هذه المقاييس الشخصية أم عند أحد طرفي أي مقياس منها.

والآن قرر أي أنماط (من ٣-٦) الشخصية تعد الأهم. أقصد الأنماط التي تشعر بحاجة أكبر إلى أن تأخذها في الاعتبار كي تكون سعيداً في عملك. قد لا تكون هذه الأنماط هي نفسها تلك الأنماط التي عند طرفي المقياس. إنما هي تلك التي تسبب لك شعوراً داخلياً بالإكراه والقسر؛ حينها تعرف أنك لن تشعر بالإشباع على نحو خطير، إذا لم تلب رغباتك وحاجاتك.

بعد ذلك قم بتحديد وفحص مماثلين للمسارات الوظيفية التي تفكر فيها. لا تحاول أن تقوم بالأمر دون إعداد أو تفكير واعٍ؛ فكلما قمت ببحث أكثر، كانت إجابتك أكثر دقة وأهمية. لذلك قم بالاطلاع على ما كتب كي تفهم ما يستلزمه العمل من أداء. احصل على المعلومات من المتخصصين المهنيين الذين لديهم نظرة شاملة لما يتضمنه أي مسلك وظيفي. تحدث إلى من يعملون في هذا المجال؛ واكتشف ما يحبونه وما يكرهونه. خذ كفايتك من الوقت. تعرف على كثير من الآراء وليس على رأي واحد فقط.

ستجد أن بعض عناصر الشخصية ببساطة ليست مرغوبة في أي وظيفة تتقدم إليها؛ لذلك تجاهلها. أيضاً ستجد أن أي وظيفة تفضل الوسطية في كثير من أنماط الشخصية، والزيادة فقط في القليل منها.

هدفك من وراء المعلومات التي قمت بجمعها هو تحديد أهم الأنماط –العدد المثالي يتراوح بين ٣ و ٦– تلك الأنماط التي تتميز بها هذه الوظيفة في مقابل غيرها، والتي لا غنى عن وجودها. وكما الحال في أنماطك الشخصية، فإن الأنماط الوظيفية قد لا تكون هي نفس الأنماط الموجودة عند طرفي المقياس (بالغة الشدة)، وإنما ستكون تلك الأنماط التي يحتاج إليها الفرد كي يحقق نجاحاً في هذا المسار الوظيفي.

درجات ليزا

١. طرق التحفيز لمكليلاند	محبة للانتماء	
٢. استراتيجية التحفيز الإيجابي والسلبي	متوازنة	
٣. استراتيجية الزمن	شديدة الاستغراق في الزمن	نمط حاسم!
٤. استراتيجية الصورة الكلية/التفاصيل	تميل إلى الرؤية الكلية إلى حد ما	
٥. استراتيجية الثبات/التغيير	متوازنة	
٦. استراتيجية البدء/الإنهاء	تهوى البدء بقوة	نمط حاسم!
٧. استراتيجية الخيارات/الإجراءات	تميل نحو الخيارات أكثر	
٨. استراتيجية المبادرة/التمهل	تميل نحو المبادرة بقوة	نمط حاسم!
٩. استراتيجية الحسم/المراقبة	متوازنة	
١٠. مقياس الوعي بالآخرين	ذات وعي كبير جداً	نمط حاسم!
١١. استراتيجية الانبساطية/الانطوائية	انبساطية جداً	نمط حاسم!
١٢. استراتيجية التحفيز الخارجي/الداخلي	محفزة خارجياً أكثر بدرجة طفيفة	
١٣. أسلوب التفاعل الجماعي	مشاركة بقوة	نمط حاسم!
١٤. تصنيف ساتير للصراعات	تهوى التسوية مع قليل من اللوم	

إليك مثالين. أولاً، التمريض. المرضة الجيدة تحتاج إلى أن تكون محفزة بقيمها الشخصية ولكنها تحتاج إلى أن تكون قادرة أيضاً على اتباع التعليمات، ومدفوعة بالرغبة في الصحة الجيدة وتجنب الأمراض ومشاركة وقادرة على العمل مع الآخرين وقادرة على اتباع النظم. لذلك فإن المرضة الجيدة لديها نوع من التوازن بين التحفيز الخارجي والتحفيز الداخلي، وكذلك بين التحفيز الإيجابي والتحفيز السلبي. كما أنها تتسم بدرجة عالية من حب المشاركة وبقدر عالٍ من التوجه نحو الإجراءات.

والمثال الثاني يتعلق بالمهن القانونية. "لورنس ريتشارد" وهو محامٍ أمريكي، اكتشف أن ٦٣ بالمائة من المحامين يتسمون بالحسم ولديهم رغبة في أن يكونوا منظمين بشكل كبير في عملهم، مقارنة بـ ٥٥ بالمائة من العامة؛ و٥٧ بالمائة من المحامين أشخاص موجهون نحو التفاصيل، مقارنة بـ ٣٠ بالمائة من العامة؛ و٥٤ بالمائة من المحامين يحبون العمل بشكل مستقل، مقارنة بـ ٢٥ بالمائة من العامة. إذن فالمحامي الجيد يتسم بدرجة عالية من الحسم والاهتمام بالتفاصيل والاستقلالية.

هل هناك توافق؟

الآن وبعد أن انتهيت من تحديد أنماطك الشخصية وتحديد الأنماط الوظيفية، فإن الخطوة الثالثة أصبحت واضحة تماماً، وهي أن تبحث ما إذا كان هناك انسجام بين كلتا المجموعتين.

لست في حاجة إلى تحقيق نوع من الانسجام أو التوافق التام. الذي تحتاج إليه بالفعل هو أن تتأمل نقاط الاختلاف الكبيرة بين أنماطك الشخصية والأنماط الوظيفية. فإذا كانت وظيفتك تتطلب شخصاً موجهاً بقوة نحو التغيير وكنت موجهاً بقوة نحو الاستقرار والثبات، فإن هناك مشكلة. وإذا كانت وظيفتك تتطلب توازناً بين التغيير والثبات، وكنت تميل إلى أحد النمطين بشكل بالغ، فإن هذا لا يعد مشكلة كبيرة، لكنك لا زلت في حاجة لأن تخطو بحرص.

نستنتج مما سبق أنه إذا كان هناك انسجام وتوافق فلتنطلق نحو الوظيفة. لكن إذا لم يكن هذا التوافق متحققاً، فإن أمامك ثلاثة خيارات واضحة.

أولاً، يمكن أن تجرب على أية حال، بأن تصمم وتناضل. بالتأكيد فإنه من الوارد أن تفشل، بسبب تصادم شخصيتك مع وظيفتك في كل مناسبة، لكن على الأقل قد حاولت

وجربت، ومن يدري فقد يتحقق لك ما تريده نتيجة حبك لهذه الوظيفة التي اخترتها. عدد من أشهر وأنجح الممثلين يتسمون بالانطوائية. لكنهم على خشبة المسرح يكونون في كامل السيطرة على مشاعرهم وأنفسهم ويتألقون. فالرغبة الأكيدة وقوة الإرادة يمكن أن تهيمنا تقريباً على كل شيء.

أما الخيار الثاني فمفاده أنك تستطيع التغيير من شخصيتك. قم بتوسيع أنماطك أو تعزيزها فربما تتمكن من إيجاد نوع من التوافق والانسجام؛ الجزء الخاص بالتغيير (الفصل ٢٢) سيعينك على ذلك. لكن كن حذراً. فبعض الأنماط الشخصية ببساطة لا يمكن تغييرها. وبعضها الآخر يمكن تغييره ولكن على حساب سلامة عقلك وتوازنك. كان بإمكان "مات" أن يصمم ويبقى في عمله كمحاسب؛ لقد كان ذكياً وبارعاً بما يكفي. لكن هل كان سيشعر بالسعادة؟ بالطبع لا.

وثالثاً، فإنه بإمكانك ألا تقدم على هذه المغامرة الوظيفية. فالمسلك الوظيفي الذي اخترته ليس المسلك الوحيد المتاح؛ هناك بدائل وخيارات أخرى. هب أنك تميل إلى المشاركة بقوة لدرجة أنك لا تصلح لوظيفة أمين مكتبة، فما رأيك في أن تدير محل كتب، وبذلك تظل على احتكاك بالمعلومات لكن مع اتصال بالناس. أو هب أنك تنزع إلى الاستقلالية بدرجة بالغة بحيث لا يمكنك أن تكون صحفياً يقوم بجمع الأخبار، فما رأيك في أن تكون باحثاً بحيث تتمكن من أن تظل عاكفاً على جمع الحقائق، لكن من خلال العمل المستقل.

التعثر في البداية

تحذير: هناك بعض أنماط الشخصية التي -إن كنت تتسم بها على نحو بالغ- لن تعينك مطلقاً في بداية أي مسار وظيفي.

- المبالغة في الاهتمام بالرؤية الكلية، ترغب في المشاريع الضخمة وتعجز عن قبول التفاصيل والتعامل معها (الفصل ٨)
- المبالغة في التغيير، تحب قدراً كبيراً من التغيير وتشعر بالارتياح معه (الفصل ٩)
- المبالغة في الاهتمام بالبدء، أي تحب البداية لكن ليس لديك الدافع لإكمال المهمة أو الوصول بها إلى نقطة النهاية (الفصل ١١)

- المبالغة في الاهتمام بالخيارات والبدائل، أنت هنا تهوى الإبداع ولا تشعر بارتياح إزاء الطرق الثابتة لأداء المهام (الفصل ١٢)

- المبالغة في المبادرة؛ أنت هنا تهوى المبادرة والعمل ولا تنتظر أبداً إلى أن يؤذن لك بأن تقوم بأداء المهام (الفصل ١٣)

- المبالغة في التحفيز الداخلي، تقوم باتخاذ قراراتك بنفسك دون الرجوع إلى المصادر الخارجية (الفصل ١٧)

تلك هي أنماط الرؤية الكلية الإبداعية والحالمة التي تكون رائعة بمجرد أن يتحقق لك الارتقاء في السلم الوظيفي. لكن في أسفل هذا السلم، فإن هذه الأنماط سوف تصيبك بالإحباط ولا تعمل لصالح قوتك؛ أو أنها سوف تُشعر موظفيك بالإحباط لأنهم يرغبون في المهارات التنفيذية الموجهة نحو التفاصيل والتي يُحتاج إليها عادة مع دخولك الميدان الوظيفي.

لذلك إذا كانت شخصيتك تتسم بثلاثة أو أكثر من الأنماط الستة السابقة، فإن الناس سيكونون في حذر من أن يعطوك المسئولية والتصريح بأن تستخدم تلك الأنماط في بداية عملك. وربما ناضلت كي تعثر على وظيفة ملائمة أو لربما جلست عاطلاً لفترة.

لكن بمجرد أن تحظى بالمسئولية والتصريح، فإنه مع توافر الظروف الملائمة والوظيفة المناسبة، فإنك ستجد مرتعك الخصب. وتفكيرك القائم على المبادرة والرؤية الكلية سوف يكون معناه أنه بمجرد أن ترتقي فوق الدرجات الوظيفية الدنيا في الشركة، فإنك ستشق طريقك بسرعة نحو القمة.

هل هناك من طريقة لاختصار هذه العملية؟ إليك ثلاثة مقترحات. احصل على مؤهل وظيفي عالٍ ومتميز، كي يتيح لك فرصة أن ترتقي فوق المستويات الأدنى في الهرم الوظيفي بالشركة وأن تصل إلى مستوى الرؤية الكلية وصنع سياسة الشركة، أو قم بالانضمام إلى شركة كبيرة بها مساحة للمبدعين في كل مستوياتها.

أو كن مثل "ريتشارد برانسون". إنه شخصية تركز على الرؤية الكلية وموجهة بالتغيير ومدفوعة بالخيارات وتهوى المبادرة والبدء ومحفزة داخلياً؛ وقد حدث أن أصبح "مليارديراً". لم يبدأ ريتشارد طريقه بأدنى الدرجات الوظيفية أو من الصفر؛ فلقد كان رجل أعمال منذ أن كان تلميذاً، ولذلك فإنه لم تواجهه مشكلة البدء المعتادة التي أوضحتها منذ قليل. الأرجح أنه

أدرك منذ وقت مبكر أنه بمزيج معين من الأنماط الشخصية، يمكنه أن يتجنب حتى عناء محاولة أن يكون موظفاً ملتزماً ولائقاً في شركة أي شخص.

ولذلك لقد بدأ شركته المستقلة وبقية القصة معروفة. يا لها من شخصية رائعة!

التعثر في الخطوات اللاحقة

إليك الوجه الآخر من العملة. هناك بعض الأنماط التي ستمكنك من الأداء الرائع في بداية وظيفتك. لكن بمرور الوقت إذا لم تغيرها بشكل طفيف أو إذا لم توسع مداك، فسوف تسوء الأمور.

- المبالغة في الاهتمام بالتفاصيل، تحب العمل استناداً على التفاصيل وتجد صعوبة في تصور الرؤية الكلية (الفصل ٨)
- المبالغة في الاهتمام بالثبات والاستقرار، تحب الاستقرار ولا تشعر بالارتياح إزاء النمو والتغيير (الفصل ٩)
- التركيز على الإنهاء، تحب إنجاز المهام والوصول بها إلى نقطة النهاية ولا تشعر بالارتياح إزاء بدء المشروعات (الفصل ١١)
- المبالغة في التوجه نحو الإجراءات، تحب العمل وفقاً لأنظمة موجودة بالفعل بدلاً من التفكير في حلول جديدة (الفصل ١٢)
- المبالغة في التمهل، تستجيب عندما يُطلب منك ولا تشعر بالارتياح في أن تبادر من جانبك بأي عمل (الفصل ١٣)
- المبالغة في التحفيز الخارجي، تنقاد وراء الآخرين، وتجد مشقة في أن تتخذ قراراتك بشكل مستقل (الفصل ١٧)
- المبالغة في الاستقلالية أو المشاركة، لا تشعر بالارتياح إزاء قيادة أي عمل (الفصل ١٨)
- المبالغة في "لي قواعدي ولك قواعدك" أو "قواعدك من أجلك ومن أجلي"، تجد صعوبة في وضع مقاييس ومعايير من أجل الآخرين، لذلك لا تشعر بالارتياح في الإدارة (الفصل ١٩)

وهذه الأنماط الفرعية التي تركز على التفاصيل والإنجاز وإكمال المهام تجعلك رائعاً في أول درجات السلم الوظيفي، كما أنها تصنع منك موظفاً أو مساعداً مثالياً. لكن مع ارتقائك هذا السلم وعندما يُطلب منك أن تفكر بطريقة أشمل وأوسع وتنطوي على كثير إبداع ومبادرة، فإنك تتعثر. ويكمن الخطر في أنه إذا تم ترقيتك إلى منصب إداري أو دور متعلق بسياسة الشركة، فإنك ستكون بمثابة كارثة تسير على قدمين. صحيح أنك قد تحقق لنفسك الترقية المطلوبة؛ لكن الأمر المرجح هو أنك ستكرهها. أو قد يحدث أسوأ من ذلك وهو أن تصبح مكروهاً ويتم فصلك من العمل.

لذلك إذا كنت تعرف أن شخصيتك تتطابق مع أكثر من أربعة أنماط من الأنماط الثمانية السابقة، فلابد أن تواجه الحقائق. فمهما بلغت رغبتك في قيادة المشروعات والمهام وإدارة الناس والاضطلاع بمسئولية صنع القرار، فإن مثل هذه الأشياء لن تكون مألوفة بالنسبة لك. إذا كنت ترغب في أن تكون ناجحاً بحق، فأنت في حاجة إلى التعرف بشكل تام على كل الأنماط الشخصية السابقة؛ وهذا سوف يعني حصولك على التدريب والنمو والدعم كي ترتقي في سلم الترقيات.

وهذا الأمر يمكن القيام به. لكن هناك بديل. لا تتحرك واثبت على موقفك. ولمَ لا؟ ليس هناك أي نوع من الإخفاق في أن تقرر القيام بالأشياء التي تحبها وتلائمك. إن بقاءك على أن تكون نائباً أو وكيلاً وتجنبك للمستويات الوظيفية التي تتعلق بسياسة الشركة قد يكونان الأفضل بالنسبة لك.

وقد يكون هذا هو أكثر الأمور إرضاءً لأصحاب العمل. انظر هذه القصة التحذيرية والتي تدور حول الحصول على ترقية رغم عدم اللياقة الشخصية.

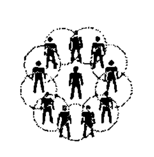
في الثمانينيات، صدرت إحدى مجلات المرأة. كانت رئيسة التحرير شخصية محفزة داخلياً ومبادرة ومدفوعة بالخيارات؛ ومناسبة تماماً لاتخاذ قرارات مبتكرة من أجل عملها. أما نائبتها فكانت ذات شخصية محفزة خارجياً وتتسم بالتمهل ومدفوعة بالإجراءات؛ ومناسبة تماماً في وظيفتها كنائبة. وبذلك فإن رئيسة التحرير كانت تقوم بتوليد الأفكار والرؤى، وتقوم النائبة بوضعها في حيز التنفيذ. لقد كانتا تمثلان فريقاً متكاملاً.

ثم حدثت الكارثة. لقد انتقلت رئيسة التحرير إلى مكان آخر وتم ترقية النائبة، والتي لم تكن مناسبة على الإطلاق للمنصب الجديد. فلم يكن لديها نفس القدر من التركيز والاهتمام. ولم

تكن قادرة على المبادرة. كما أنه لم يكن لديها رؤى جديدة؛ وحتى إذا حدث ونجحت في التوصل إلى فكرة تقدمية، فإنها كانت تتأثر بكل من حولها، بمن فيهم السيدة التي تقوم بإعداد الشاي.

ولم تطق الاضطلاع بالوظيفة، وتضاءلت أرقام المبيعات بشكل مفاجئ، ثم توقف إصدار المجلة بعد ذلك بعشرة أشهر.

المغزى من هذه القصة هو أنه فيما يتعلق بالشخصية أمامك أحد خيارين، إما أن تغير أنماط شخصيتك، وإما أن تثبت على موقفك وتتماسك.



استخدام أسرار الشخصية... للنجاح في المقابلات الشخصية

٢٥ إليك الأخبار السيئة. ليست هناك من "خدعة أو حيلة شخصية" من أجل المقابلات الشخصية، إذ لا يمكنك الفوز من خلال تظاهرك بشخصية تختلف عن شخصيتك الحقيقية أو من خلال استغلال شخصية المحاور والتأثير عليها.

$ لأنه وبسرعة، سيتمكن أي محاور ذي مستوى مقبول من قراءة وفهم شخصيتك الحقيقية بدلاً من الشخصية الزائفة التي تود أن يراك عليها. كما أنه سيتفادى أي محاولة للتأثير عليه كي ينحاز إليك أو يقوم بمحاباتك. وعلى أية حال، فإنه إن حدث وقُبلت بالوظيفة فإنه سيتضح على المدى الطويل عدم ملاءمتك لها وسيتم فصلك.

الأمر على خلاف ذلك. إن الطريقة الوحيدة للنجاح في أي مقابلة شخصية تقوم على الصراحة والوضوح. عندما ترغب في التقدم لوظيفة ما، عليك أن تتعرف على ما تريده الشركة وما تتطلبه الوظيفة. وإذا لم تجد نفسك مناسباً لها، فلا تتقدم إليها.

لكن إليك الأخبار الطيبة، إذا كانت أنماطك الشخصية منسجمة مع الوظيفة، فإنك ستكون سابقاً لأغلب المتقدمين لها بمراحل؛ وعندما تعمل بالوظيفة، سوف تشعر بالسعادة التامة وسوف تحقق نجاحاً باهراً.

إذن عليك أن تبدأ بتذكير نفسك بالأنماط الرئيسية في شخصيتك عندما يتعلق الأمر باختيار الوظيفة (الفصل ٢٤). ثم قم بالتعرف على طبيعة الوظيفة التي تتقدم لها وأيضاً الشركة التي قد تعمل بها. أنت في حاجة إلى أن تتناغم شخصيتك مع كلتيهما؛ أقصد ثقافة الشركة ومتطلبات الوظيفة.

ثقافة الشركة

كل شركة لها شخصيتها المستقلة والمحكمة. وإذا لم تنسجم معها، فلن تكون لائقاً للوظيفة.

علمت ذلك منذ وقت بعيد. فقد كانت أول وظيفة عملت بها في مدرسة موجهة نحو حب التأثير والنفوذ. فالمدرسون يصيحون في تلاميذهم، والعاملون بها كل يستغل موقعه الوظيفي لتحقيق مآربه طوال الوقت، والناظرة كان لديها نوع من هوس السلطة، أما أنا فكنت بائسة تماماً. ثم التحقت بوظيفة أخرى بإحدى الكليات التي كانت موجهة نحو "الانتماء" بشكل كبير، حيث كان هناك كثير من الدعم والمشاركة بين الزملاء والطلاب، وترعرعت هناك.

إذن كيف يمكنك التأكد من أن هناك نوعاً من الانسجام والتوافق بين شخصيتك وشخصية الشركة؟ يمكنك أن تحظى بانطباع مبدئي عن ثقافة الشركة من الإعلان الخاص بها ومن طلب الالتحاق الخاص بالوظيفة. فأغلب الشركات ترغب في أن تعرض صورة ذاتية لها فيهما، لذلك فإن هذه تعد خطوة مبدئية طيبة. لكن كن حذراً، فلربما كانت الصورة التي تعرضها الشركة لا تعدو مجرد كونها صورة، وتكون بعيدة كل البعد عن الحقيقة.

إذا وجدت أن أنماط شخصيتك لا تتناسب مع الترقية أو الوظيفة التي تهدف إليها، فإنه من الممكن أن توسع مدى شخصيتك (انظر الفصل ٢٢)

لذلك لابد أن تسأل وتستفسر. تحدث إلى هؤلاء الذين عملوا بالشركة أو الذين لازالوا يعملون هناك ويعرفون كثيراً من أخبارها. أيضاً لاحظ ما يحدث بالضبط عندما تزور الشركة وتحظى بفرصة أن ترى الموقف بنفسك؛ أثناء سيرك في موقع العمل وخلال المقابلة الشخصية. اكتشف بنفسك حينئذ موقف الشركة فيما يتعلق بالتحفيز والطريقة التنظيمية وسرعة التغيير ومستويات الضغط. ثم قرر ما إذا كان هذا هو المكان الذي ترغب في أن تلتحق للعمل به.

تحفيز الشركة الأساسي

هل الشركة لديها ثقافة تتوجه بقوة نحو "الانتماء" أم "الإنجاز" أم "التأثير والنفوذ"؟ بعبارة أخرى، هل شعرت أن الشركة تتسم بالود والدعم والتشجيع أم الاهتمام بالنتائج في الأساس أم مدفوعة بالهرم الوظيفي؟

إذا كانت الشركة توازن بين الاتجاهات الثلاثة، فمن المؤكد إلى حد كبير أنك ستتلاءم مع الوظيفة إلا إذا كنت مبالغاً في واحد من هذه الاتجاهات الثلاثة.

وإذا كانت الشركة تبالغ في تركيزها على اتجاه ما وكنت تركز على اتجاه آخر، فلتفكر في الأمر ثانية.

انظر طرق التحفيز لمكليلاند، الفصل ١.

دليل الانتماء

- أن يُذكر في الإعلان الوظيفي ويرد في طلب الالتحاق الخاص بالشركة كلمات مثل "الناس"، و"الفريق"، وأن ينهمكا في التفاصيل الخاصة بالشخصية التي يرغبون في تعيينها ومزايا الموظفين وحسناتهم (لأن الشركة موجهة نحو الناس بقوة).
- موقع العمل مفتوح وغير مقسم إلى حجرات ويتسم بكثير من التفاعلات بشكل غير رسمي بين العاملين بها، وهناك إعلانات رياضية على لوحات الحائط؛ وينتابك شعور بأن الجميع سينزلون إلى الكافيتريا بعد العمل.
- أن تتضمن المقابلة الشخصية كثيراً من العاملين بها من كافة المستويات لأن الشركة ترغب في إشراكهم في اتخاذ القرار. أو ربما كانت المقابلة الشخصية عبارة عن دردشة تجري بطريقة غير رسمية في كافيتريا الشركة ثم يتم عرض الوظيفة عليك ومصافحتك. (لا تضحك، فهذا يحدث بالفعل!).

دليل الإنجاز

- أن يُذكر في الإعلان الوظيفي ويرد في طلب الالتحاق الخاص بالشركة كلمات مثل "التقدم"، و"بلوغ هدفك"، وأن ينهمكا في التفاصيل الخاصة بأرقام المبيعات الحالية، والعقود التي تحظى بها الشركة، وتحديد العلاوات والعمولة، وعرض قائمة بالخبرات المطلوبة في المتقدم للوظيفة.
- تلحظ في موقع العمل أن الكل مستغرق في عمله؛ أو أن هناك لوحات لتخطيط الجداول الزمنية، أو رسوماً بيانية للأهداف التسويقية أو المكافآت في ردهة الشركة.

- الأرجح أن المقابلة الشخصية ستكون عبارة عن مجموعة من الاختبارات القائمة على أساس الأداء.

دليل النفوذ

- أن يذكر في الإعلان الوظيفي ويرد في طلب الالتحاق الخاص بها كلمات مثل "السلطة"، و"المسئولية"، وأن يتم التأكيد على الرغبة في الهيمنة على السوق وتحديد المواقع والدرجات الوظيفية التي سيلتحق بها المرشحون للوظيفة حال قبولهم.
- تلحظ في موقع العمل رموزاً وإشارات للمناصب كالمقاعد الخاصة بالرؤساء والمديرين، كما تلحظ الموظفين الأدنى في الدرجة الوظيفية وقد بدا عليهم السرعة، وتلمس نوعاً من العدائية يسود الجو الوظيفي.
- تُجرى المقابلة الشخصية في حجرة اجتماع المديرين، مع وجود كثير من رموز الهرم الوظيفي ومجموعة كبيرة تتألف من الأشخاص الذين سيعلونك في هذا الهرم إذا حصلت على الوظيفة.

إضافة إلى ما سبق، احرص على أن تعرف ما إذا كانت الشركة تجمع بين أكثر من نوع من التحفيز. كأن تجمع بين الانتماء والنفوذ؛ أي الدخول في محادثات غير رسمية والعلاقات الاجتماعية مع وجود نوع حاد من المنافسة والخلاف. أو تجمع الشركة بين الإنجاز والانتماء؛ أي يكون تحقيق النتائج أمراً مهماً، لكن بعد أن تتم الصفقة وينجز العمل يذهب الجميع إلى الكافيتريا ليجلسوا سوياً. أو تجمع الشركة بين النفوذ والإنجاز؛ أي تكون هناك هرمية وظيفية حاسمة مصحوبة بالتأكيد على تحقيق مبيعات عالية.

انظر استراتيجية الحسم/المراقبة، الفصل ١٤.

الأسلوب التنظيمي الأساسي

ما مدى قوة "الحسم/المراقبة" في ثقافة الشركة؟ بعض الشركات -خصوصاً التي بها وظائف إبداعية وابتكارية- لا تتطلب بالضرورة درجة عالية من التنظيم. وشركات أخرى -خصوصاً التي بها وظائف كالمحاسبة أو القانون- تحتاج إلى تنظيم الأشياء طوال الوقت. إذا كان لديك قدر عالٍ من الحسم أو المراقبة، فسوف تشعر بارتياح أكبر في شركة تميل نفس ميلك.

دليل ثقافة الحسم

- الأرجح أن يكون الإعلان الوظيفي وطلب الالتحاق مقننين جيداً ومعدين بشكل طيب. ويمكن أن ترد فيهما الرغبة في إنجاز الأعمال قبل مواعيدها النهائية، ويشددان على التنظيم ذي الكفاءة الفائقة ويطلبان مستوياً عالياً من الدقة في العمل.
- في موقع العمل، تلاحظ قليلاً جداً من الفوضى في الأماكن العامة وعلى مكاتب الأفراد. ويمكن أن تجد اللوحات التخطيطية واضحة وظاهرة. وهناك زي موحد ورسمي.
- المقابلة الشخصية ستكون مصممة جيداً ولها مدة محددة بدقة.

دليل ثقافة المراقبة

- يشدد إعلان الوظيفة على المرونة والإبداع. قد لا يكون هناك طلب التحاق للوظيفة لأن الشركة ليس لديها مستوى التنظيم المطلوب لإعداده.
- عندما تزور موقع العمل، تشعر بأن هناك فوضى في كل مكان. هناك مرونة في ساعات عمل الموظفين، وليس هناك إلزام بزي معين.
- المقابلة الشخصية ستكون غير مصممة وستُجرى بطريقة غير رسمية دون التزام بمدة محددة مع إتاحة الفرصة لك كي تسيطر على الموقف بأكمله.

انظر التحفيز الإيجابي/السلبي، الفصل ٢، واستراتيجية الثبات/التغيير، الفصل ٩.

هل هناك تغير سريع؟

هل الشركة ملتزمة بالتغيير؟ أو هي حالياً في حالة تغيير، سواء بالتوسع أو بالانكماش؟ إذا كانت كذلك، فأنت في حاجة لأن تكون محفزاً تحفيزاً إيجابياً وموجهاً بالتغيير؛ وإذا لم تكن كذلك، فسوف تستسلم بعد مضي شهر واحد لأنك لن تستطيع التكيف انفعالياً وبدنياً.

وإذا كانت الشركة تتسم بالاستقرار أو عدم التزام التغيير، فسوف تسير الأمور معك على نحو طيب، إلا إذا كنت تميل إلى التغيير؛ وفي هذه الحالة لن تمر سوى أسابيع حتى تشعر بالملل.

الدليل على كون الشركة مهتمة كثيراً بالتغيير

- الإعلان الوظيفي وطلب الالتحاق يشددان على المستقبل والاحتمالات والأهداف التي ينبغي بلوغها أكثر من التشديد على إعطاء مخطط عام للمهمة أو الوظيفة، والذي قد لا يكون واضحاً للشركة وهي في خضم التغييرات الكبيرة.
- في موقع العمل، قد تلحظ كماً هائلاً من الوسائل التكنولوجية الحديثة –وهذا دأب الشركات التي تميل إلى التغيير– إضافة إلى اتجاه "اعتماد كل فرد على خبراته الشخصية"، لأن كل فرد مشغول جداً بالتكيف ومسايرة هذا التغيير.
- يغلب على الوظيفة إلى حد ما شدة الاهتياج، وإذا تم تعيينك، فسوف يكون هناك ضغط كي تبدأ بسرعة لأنهم يحتاجون إليك!

الدليل على كون الشركة غير مهتمة كثيراً بالتغيير

- يرد في الإعلان الوظيفي وطلب الالتحاق كلمات مثل "التقليد"، و"الاستقرار". سوف تكون هذه الوظيفة محددة بوضوح لأنه مرت عليها سنوات دون أن يعتريها تغيير. والشخص الذي ستحل محله ربما مكث في هذه الوظيفة وقتاً طويلاً.
- عندما تزور موقع العمل، يمكن أن تلحظ أن الأثاث والإجراءات والمعدات قديمة لكنها تؤدي الغرض المطلوب بشكل جيد، لقد جُربت واستُخدمت واختبرت على مدى سنوات عديدة.
- سوف تشدد المقابلة الشخصية على الحاجة إلى التكيف مع الموقف الحالي والمستقر.

هل معدل الضغط عال أم منخفض؟

هل معدل الضغط عال في الشركة؛ سواء كان ذلك من أجل التعامل مع النجاحات الكبيرة أو من أجل التغلب على الأزمات؟ إذا كان الأمر كذلك، فلا تلتحق للعمل بالشركة إذا كنت محفزاً تحفيزاً إيجابياً بقوة؛ فالمشكلة سوف تكتنفك تماماً. ولا تلتحق للعمل بها إذا كنت تميل بقوة نحو الطرق الأقل نفعاً للتعامل مع الصراعات (تصنيف ساتير للصراعات)؛ لأنك ستُظهر بذلك أسوأ ما فيك وستصبح مكروهاً.

انظر استراتيجية التحفيز الإيجابي/السلبي، الفصل ٢، واستراتيجية الثبات/التغيير، الفصل ٩، وتصنيف ساتير للصراعات، الفصل ٣٠.

من ناحية أخرى، هل معدل الضغط بالشركة منخفض جداً، ومعدل الاهتمام بالمشكلات كذلك؟ إذا كنت محفزاً سلبياً بقوة، فسوف تشعر بالملل سريعاً لأنه ليست هناك مشكلات أو صعوبات يُرجى حلها. وإذا كنت موجهاً نحو التعبير بقوة، فإنه سرعان ما تشعر بالإحباط لأن الأشياء تسير على نفس المنوال.

الدليل على كون معدل الضغط بالشركة مرتفعاً

- يرد في إعلان الوظيفة وطلب الالتحاق كلمات، مثل "السرعة" و"التحدي"، والتي تصف إلى أي مدى الشركة مشغولة ومقدار المرونة المطلوبة من الشخص الذي سيتم تعيينه.
- في موقع العمل، سوف تلمس كثيراً من السرعة والنشاط مع شيء من الفزع والاضطراب.
- ستجد أن المقابلة الشخصية تفتقر إلى التنظيم أو حتى يتم تأجيلها لأن هناك مشكلة أو أزمة وظيفية ما.

انظر استراتيجية الحسم/المراقبة، الفصل ١٣.

الدليل على كون معدل الضغط بالشركة منخفضاً

- الإعلانات الوظيفية وطلبات الالتحاق لن تعكس بالضرورة ثقافة ضغط منخفض.
- في موقع العمل، ستشعر بأن هناك قليلاً من المطالب وأن الأشخاص في حالة استرخاء. لكن إذا كان معدل الضغط في الشركة منخفضاً بشكل بالغ، فسوف تشعر بأنه ليس هناك أحد لديه الكثير من العمل ليقوم به؛ أي لا تتم الاستفادة من العاملين بالقدر الذي ينبغي.
- سوف يسود جو من الاسترخاء على المقابلة الشخصية.

متطلبات الوظيفة

بعد أن تعرفت على شخصية الشركة، أنت في حاجة للتعرف على "المتطلبات الشخصية" للوظيفة التي تتقدم لها. هل تعرف ما تلك المتطلبات؟ بالطبع أنت تعرف ذلك، فلقد عملت في هذا المجال لسنوات.

لكن ربما لا تعرف بالضبط. فالوظيفة التي تطلب "مساعد شخصي" للعمل في شركة ما قد يُقصد بها أن تقوم بالتنفيذ الحرفي لما ترغب فيه صاحبة الشركة ساعة بساعة؛ لذلك أنت في حاجة هنا لأن تكون محفزاً تحفيزاً خارجياً وتتسم بالتمهل الشديد. وفي شركة أخرى يُقصد بوظيفة "مساعد شخصي" أن تقوم أنت بإدارة دفة العمل بالفعل؛ لأن صاحب العمل يكون بعيداً عن مكتبه معظم الوقت، لذلك أنت في حاجة لأن تكون محفزاً داخلياَ، ومبادراً بشكل كبير.

قد لا يعينك الإعلان الوظيفي ولا طلب الالتحاق على الإطلاق، لأنه من المعتاد ألا يتحدثا عن الشخصية الواجب توافرها في المتقدم للوظيفة؛ وحتى إن تحدثا عن ذلك، فإنهما يتحدثان بعبارات وألفاظ عامة على نحو "مجتهد في عمله، مبدع، لديه ولاء"، دون الحديث عن الأنماط الفرعية والتفصيلية التي حددها هذا الكتاب.

وحتى الكلمات التي يبدو أنها تعكس بعض أنماط الشخصية التي قام هذا الكتاب بتغطيتها قد تكون خادعة وغير واضحة. فمثلاً تأمل عبارة "حسن التعامل مع الناس". هل تعني أنه ينبغي عليك أن تقدر الناس، وتجعلهم في بؤرة عالمك ومن ثم تكون محباً للانتماء (طرق التحفيز لمكليلاند، الفصل ١)؟ أم أنه يعني ببساطة أنه بإمكانك فهم الآخرين والتعاطف معهم (مقياس الوعي بالآخرين، الفصل ١٥)؟ أم أنه يعني أنك تقوم بتنفيذ ما يريده الآخرون منك (التحفيز الخارجي/الداخلي، الفصل ١٧)؟ أم أنه يعني أنه ينبغي عليك أن تكون مشاركاً، تسعد فقط عندما تعمل مع الآخرين (أسلوب التفاعل الجماعي، الفصل ١٨)؟ هل أدركت المشكلة؟

نتوصل مما سبق إلى أنك ستكون في حاجة إلى أن تقوم بأداء واجبك ها هنا. اكتشف أقصى كم تستطيع اكتشافه عن واقع وحقيقة هذه الوظيفة. يمكنك أن تتصل هاتفياً لطرح أسئلة وثيقة الصلة بالموضوع. أو يمكنك التحدث إلى الموظفين الآخرين. وبصفة خاصة، افتح عينيك وأذنيك أثناء المقابلة ذاتها.

إليك الأنماط الأساسية التي ينبغي أن تضعها في الاعتبار والأسئلة الأساسية التي ينبغي أن تطرحها كي تحدد مواصفات وسمات الوظيفة. وكالعادة عندما تقوم ببحث واستكشاف هذه الأمور، فاعلم أنك تبحث عن العناصر الحاسمة، تلك التي تحدد الخطوط العريضة للوظيفة. إضافة إلى ما سبق، فإنك تبحث عن وظيفة تنسجم مع أنماطك الشخصية.

- استراتيجية التحفيز الإيجابي/السلبي؛ وضع الأهداف، وحل المشكلات (الفصل ٢)

هل أسلوب الإدارة في الشركة يعتمد على العلاوات (تحفيز إيجابي) أم العقوبات (تحفيز سلبي)؟ تبين ما إذا كان المدير سيقوم بتشجيعك (تحفيز إيجابي) أو سيلفت انتباهك إلى أخطائك (تحفيز سلبي)؟

- استراتيجية الزمن؛ الاستغراق في الزمن أم شدة إدراك الزمن (الفصل ٧)

استفسر عما إذا كانت الوظيفة تتطلب منك الالتزام بجداول زمنية حازمة. وإذا كان الأمر كذلك، فهم في حاجة إلى شخصية شديدة الإدراك للزمن. وإذا لم يكن الأمر كذلك، فإن أسلوبك في رؤية الزمن لا يهم كثيراً.

- استراتيجية الزمن؛ الاهتمام بالماضي أو الحاضر أو المستقبل (الفصل ٧)

استفسر عما إذا كانت الوظيفة تتضمن مراجعة أو مراقبة ومتابعة الأعمال التي أنجزت فيما مضى عن كثب، أم الاستجابة لمتطلبات الحاضر، أم التخطيط للمستقبل؛ لتحديد ما إذا كنت في حاجة إلى أن تكون موجهاً نحو الماضي أم المستقبل.

- استراتيجية الصورة الكلية/التفاصيل؛ مفاهيم وتصورات عامة أم تفاصيل وجزئيات (الفصل ٨)

استفسر عما إذا كانت الوظيفة تتعامل بشكل أساسي مع سياسة الشركة العامة والأفكار؛ في هذه الحالة ستكون في حاجة لأن تكون موجهاً نحو الصورة الكلية. أم أنها تهتم بالجزئيات؛ في هذه الحالة ستكون في حاجة لأن تكون أكثر توجهاً نحو التفاصيل.

- استراتيجية الثبات/التغيير؛ هل الوظيفة تفضل الروتينية أم التنوع (الفصل ٩)

استفسر عما إذا كان هناك ضرورة لاتباع الجداول الزمنية أم أن كل يوم يختلف عن الآخر. أي ذكر لعبارة "أول ما نفعله يوم السبت هو..." يعني أن الشركة تفضل الثبات والاستقرار.

- استراتيجية البدء/الإنهاء؛ تفضيل البدء أم إكمال المهام والوصول بها إلى نقطة النهاية (الفصل ١١)

اسأل المحاورين في المقابلة الشخصية كيف حصلوا على مناصبهم؛ إذا كان ذلك قد تأتى باقتناص الفرص وليس بالترقية، فإن الشركة تفسح المجال لهواة البدء. اسألهم إذا ما كنت

تستطيع الإعداد للمشروع وبدأه حتى يأخذ مجراه، فإن أجابوك بـ "لا"، فاعلم أن هذه وظيفة تهتم بإكمال المهام والوصول بها إلى نقطة النهاية.

- استراتيجية الخيارات/الإجراءات؛ الإبداع أم الأنظمة (الفصل ١٢)

إذا تم وصف الوظيفة دون أي قيود أو تحديدات، فهذا يعني أنها تقوم على أساس الخيارات والبدائل. وإذا كانت وظيفة مقررة من قبل وتتطلب كثيراً من الاستقراء والتوثيق، فإنها موجهة نحو الإجراءات.

- استراتيجية المبادرة/التمهل؛ المبادرة بالأمر أم الانتظار حتى يتم التأكد (الفصل ١٣)

استفسر عما إذا كانت الوظيفة تتضمن صنع قراراتك بنفسك أم تتبع التعليمات في أغلب الأحيان؛ إذا كانت الأولى، فإنها تقوم على المبادرة، وإذا كانت الثانية فإنها تقوم على التمهل.

- استراتيجية الحسم/المراقبة؛ التنظيم أم الانسيابية (الفصل ١٤)

انظر مدى التنظيم المنتظر منك ومدى التنظيم الذي عليه من حولك. إذا لم يكن هناك توافق وانسجام مع طريقتك الشخصية، فالأرجح أنك ستشعر بعدم الارتياح.

- مقياس الوعي بالآخرين؛ الفهم والتعاطف (الفصل ١٥)

استشعر ما إذا كانت الوظيفة تحتاج إلى قدر كبير من روح المشاركة مع الآخرين؛ هل هناك قدر كبير من العمل الجماعي أو من الاتصال بالعملاء؟ إذا كان الأمر كذلك، فسوف تكون في حاجة إلى قدر كبير من هذه السمة.

- استراتيجية التحفيز الخارجي/الداخلي؛ التحفيز عن طريق الآخرين أم ذاتياً (الفصل ١٧)

اسأل كم غالباً ستكون في حاجة إلى مراجعة الأمور مع مديرك. إذا كان ذلك سيتم بصورة شهرية/سنوية، فهم يريدون شخصاً محفزاً داخلياً؛ وإذا كان ذلك سيتم كل ساعة، فهم يريدون شخصاً محفزاً تحفيزاً خارجياً. أيضاً قم بمراجعة وفحص مستوى متطلبات الصراع والمنافسة التي ستكون في حاجة إلى مواجهتها. إذا كنت محفزاً تحفيزاً خارجياً، فسوف تسعد بقليل من هذه الصراعات.

- أسلوب التفاعل الجماعي؛ الاستقلالية أم المشاركة أم المقاربة (الفصل ١٨)

استفسر على من تقع المسئولية؛ وكذلك مدى اعتمادك على الآخرين في أداء وظفتك. والإجابات في مجموعها ستنبئك بما إذا كنت تحتاج إلى أن تكون أكثر استقلالية أم أكثر مشاركة أم أكثر مقاربة.

- تصنيف ساتير للصراعات؛ التعامل مع الضغط (الفصل ٢٠)

قد تكتشف أن الشركة تحت ضغط، لكن حتى وإن لم تكن، حاول أن تعرف ما إذا كانت الوظيفة ضاغطة وذلك بالسؤال عن المواعيد النهائية لإنجاز المهام، والصراعات، وعن مدى كثافة مطالب العملاء؛ وكذلك ساعات العمل الفعلية وليس الساعات المعلن عنها. وإذا كانت الوظيفة ضاغطة، فإنه كلما زاد ميلك نحو التسوية، أصبحت قادراً بشكل أكبر على الاضطلاع بها.

المقابلة الشخصية

بذلك تكون قد قمت بما ينبغي عليك –فيما يتعلق بالشركة وبالوظيفة– وأصبحت مهيئاً بشكل جيد. هذا يعني أنك في المقابلة الفعلية، تكون قادراً على أن تنتقي وتبرز ليس فقط مهاراتك ومؤهلاتك وخبراتك، ولكن أيضاً الأنماط الشخصية التي تجعلك ملائماً للوظيفة. لكن ما أفضل طريقة للقيام بذلك؟

أولاً عليك أن تكون واضحاً ومباشراً. قل بوضوح إن شخصيتك على هذا النحو أو ذاك وأنها تتلاءم مع الوظيفة. "أنا شخص موجه في تفكيري نحو المستقبل وهو ما ذكرتم أنكم في حاجة إليه. إن لدي مهارات إنجاز وإتمام المهام التي تطلبونها، ولدي روح المشاركة التي ترغبون فيها، ويمكنني أن أحتفظ بهدوئي عندما أعمل في القسم الذي يقرر مقدار الدين الذي يمكن أن يحصل عليه عميل جديد، والتأكد من أنه سيرد المال إلى الشركة في الوقت المناسب...".

إضافة إلى ما سبق، قم بإعطاء أمثلة تدل على شخصيتك، وعندما تقوم بذلك، كن متألقاً ومشرقاً. في مقابلة شخصية أجريت منذ وقت قريب، وكنت من بين المشاركين فيها (كانت المقابلة من أجل شغل وظيفة تحتاج إلى شخص يهتم جداً بالتفاصيل)، قمنا بتعيين رجل كان يبدو عليه الإثارة والاهتمام عندما كان يصف مدى استمتاعه بترتيب الأوراق في الملفات!

أيضاً انتهز الأسئلة التي تتيح لك فرصة التأكيد على نقاط القوة في شخصيتك. من تلك الأسئلة: "ما الذي تستمتع به في وظيفتك الحالية؟ ما الذي تجد أنه صعب؟ أخبرني عن أحد نجاحاتك، ما الذي تبحث عنه في أي وظيفة...؟". كل هذه الأسئلة وغيرها يمكن الإجابة عنها بالرجوع إلى شخصيتك للتأكيد على مدى التلاؤم بينك وبين الوظيفة الجديدة.

انظر استراتيجية التحفيز الخارجي/الداخلي، الفصل ٢، واستراتيجية التفاؤل/التشاؤم، الفصل ٤، وتصنيف ساتير للصراعات، الفصل ٢٠.

إضافة إلى ما سبق، فإن كثيراً من الأسئلة "الماكرة" التي اعتدنا عليها في المقابلات الشخصية يمكن أن تصبح أقل صعوبة بكثير إذا أجبت عنها من منظور شخصيتك: "لماذا تركت آخر وظيفة كنت تعمل بها، وما المشكلات التي كانت بينك وبين زملائك، وكيف تنمي من نفسك...؟". كل هذه الأسئلة يمكن التعامل معها بنجاح بأن تقول إنك الآن واعٍ بمشكلاتك الشخصية وتستطيع التعامل معها بشكل أفضل من ذي قبل.

إليك هذا المثال. ذات مرة قمت بإجراء مقابلة شخصية مع إحدى المرشحات التي، في الجانب العملي من المقابلة، بدت ميالة بقوة نحو التحفيز الإيجابي. كانت الوظيفة تتطلب حل كثير من المشكلات، لذلك فإن هذا أقلقني. لكن المرشحة أنقذت نفسها في الجلسة الانفرادية معها بأن تطوعت بالقول: "أعرف أنني في حاجة إلى أن أقوم بتنمية وعي أكبر بما يمكن أن يسير على نحو خاطئ وبالفعل أنا أقوم بذلك".

لكن احترس. فبالرغم من أنه لا بأس من أن تعطي توضيحاً وتفسيراً شخصياً للمشكلات التي واجهتها في الماضي، إلا أنه ليس هناك نفع يعود عليك عندما تقول: "لقد تركت وظيفتي السابقة لأنه كان هناك تصادم بين شخصيتي وشخصيات الآخرين". تجنب هذا القول؛ لأنه سيفسر على أنك لا تطيق العمل ضمن جماعة.

بالمثل، فإن المحاورين في المقابلات الشخصية يحذرون أنماطاً شخصية معينة مثل "العناد والتشاؤم وإلقاء اللوم"، لذلك إذا كنت معتاداً على هذه الأنماط، فتعلم أن تتخلى عنها في العمل.

وإذا لم تستطع ذلك، فعلى الأقل تعلم عدم التباهي بهذه الأنماط في المقابلة!

مشكلات

ماذا لو توصلت أثناء إجراءات التعيين إلى نتيجة مفادها أن شخصيتك قد لا تتلاءم مع الوظيفة التي تقدمت لها؟ أنا شخصياً أرفع المشكلة إلى المحاورين وأوضحها لهم.

أسوأ ما يمكن أن يحدث هو ألا تحظى بالوظيفة لأنها في الحقيقة غير مناسبة لك؛ في الحقيقة إذا كانت الوظيفة غير مناسبة لك، فالأفضل ألا تعمل بها.

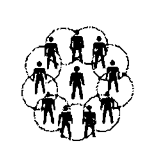
وأفضل ما يمكن أن يحدث هو أنه من خلال مناقشتك للأمر معهم، ستدرك على الأرجح أنك مناسب للوظيفة رغم ذلك. أو لربما قام صاحب العمل بتغيير بعض القيود المتعلقة بالوظيفة بدرجة طفيفة بما يحقق الانسجام بينك وبينها. بعبارة أخرى، فإن أمانتك ستعود بالنفع عليك.

لتوضيح ذلك إليك هذه القصة. في إحدى المقابلات الشخصية التي أجريت مؤخراً، قمت بإجراء مقابلة مع إحدى المتقدمات لشغل الوظيفة، والتي قالت في نهاية المقابلة إنها تحب التنوع والناس وقدراً مناسباً من المسئولية؛ وأنها قد أصبحت تدرك الآن أن الوظيفة التي نقدمها لها لن تناسبها. فالوظيفة كانت تتسم بالثبات والانهماك في العمل ولا تتضمن أي تفاعل مع الناس. وفهمت اللجنة المختصة ما قالته هذه المرأة وقبلته تماماً ولم يتم تعيينها في الوظيفة التي تقدمت إليها...

لكنهم حقيقة قاموا بتعيينها رغم ذلك في وظيفة أخرى كانت في سجلاتهم. فقد تم تعيينها في منصب إداري سعدت بشغله وحققت فيه نجاحاً عظيماً.

صحيح أن هذه المرأة ارتكبت خطأ بأن تقدمت إلى وظيفة غير مناسبة في المقام الأول. لكنها أصابت عندما كانت صريحة ومباشرة بمجرد أن أدركت خطأها، وبذلك أعطت للشركة فرصة أن تتعرف على نقاط قوتها الفعلية والاستفادة منها.

والنتيجة أنها سعدت في عملها وسعدوا هم أيضاً.



استخدام أسرار الشخصية... لتفعيل العلاقات العاطفية

٢٦

سوف أكون صريحة معك. إذا كنت تعتقد أنك عثرت على شريك حياتك المثالي، فحتى إذا أخبرك هذا الكتاب بأنك مخطئ وأن علاقتك فاشلة، فإنك بالفعل لن تصغي إلى هذا. وإذا كنت تعتقد أن شريك حياتك لا يناسبك، فحتى إذا حاول هذا الكتاب أن يثبت لك بما لا يدع مجالاً للشك أن شريك حياتك هذا هو "فارس أحلامك"، فإن هذا لن يحسن من الأمور شيئاً.

لكن المعرفة بالشخصية يمكن أن تعينك بشكل كبير على تفعيل علاقاتك العاطفية، إذ يمكن أن تساعدك على اختيار الشخص المناسب، الذي سيكون شريك حياة ملائماً لك ومنسجماً معك. أيضاً فإن إلمامك بالشخصية سيعينك على العمل بناءً على هذا التوافق، حتى عندما تتعثر الأمور قليلاً وذلك بتغيير شخصية كل منكما لتحسين أدائها وبإضافة مهارات تعينكما على النجاح في الحياة.

شريك الحياة السيئ

ابدأ هنا بعدد من الشخصيات التي تحقق فشلاً ذريعاً في العلاقات. نصيحتي إليك أن تتجنب هذه الشخصيات كما لو كنت تتجنب وباءً. صحيح أنك قد تكون قادراً على أن تصنع زوجاً (أو زوجة) أميناً من إحدى الشخصيات التالية. لكن لا تقل إنني لم أحذرك.

كازانوفا

- شريك الحياة من هذه النوعية محفز إيجابياً بقوة فيما يتعلق بالجنس؛ هو سيفعل أي شيء وكل شيء للوصول إليه. وهو دائماً يلهث وراء الإثارة، ويبحث عن ممارسة الجنس فقط من

أجل دفعة الأدرينالين. وهو أيضاً يبحث عن التغيير في العلاقات؛ وبمجرد أن يشبع رغباته الشهوانية يشعر بالملل وينتقل إلى علاقة أخرى.

- كيف تكتشف ذلك؟ في فترة الخطوبة ستجد الشخصية من هذا النوع تهوى الحديث عن الجنس وتفضل مشاهدة الأفلام الخارجة.

- لمزيد من المعلومات التحذيرية، انظر استراتيجية التحفيز الإيجابي/السلبي (الفصل ٢)، ومقياس البحث عن الإثارة (الفصل ٥)، واستراتيجية الثبات/التغيير (الفصل ٩).

الديكتاتور

- شريك الحياة من هذه النوعية يرغب في "النفوذ والسيطرة" على العلاقة. أيضاً فإنه يمكن أن يكون "عنيداً" و"لائماً" ومنتهجاً لسياسة "قواعدي من أجلي وأجلك". وإذا كنت مستعطفاً أو تذعن إليه أو لديك ضعف في احترام الذات، فإنك ستزيد من تفاقم المشكلة عندما توافق على أن الخطأ خطؤك؛ الأرجح أن هذا كان سبب انجذابه إليك في المقام الأول.

- كيف تكتشف ذلك؟ قم برصد حاجته ورغبته في أن يدير دفة حياتك بدلاً منك، وبرصد سلوكه اللائم وعناده وتمسكه برأيه كلما حاولت اقتراح شيء عليه أو أبديت رغبة فيما تود أن يحدث.

- لمزيد من المعلومات التحذيرية، انظر طرق التحفيز لكليلاند (الفصل ١)، واستراتيجية التحفيز الخارجي/الداخلي (الفصل ١٧)، ونموذج مقاييس الجماعة (الفصل ١٩)، وتصنيف ساتير للصراعات (الفصل ٢٠).

البائس

- شريك الحياة من هذه النوعية مدفوع بقوة نحو التحفيز السلبي وهو عادة ما يبدأ علاقته العاطفية لرهبته وفزعه من المقابل؛ خوفه من العزلة مثلاً. لكنه بعد ذلك يبدأ في انتهاج السلبية في أشياء معينة في علاقتكما. أو يركن إلى التشاؤم. في بداية العلاقة، تولد النشوة والإثارة الناشئتان عن الحب نوعاً من الإيجابية، لكن سرعان ما يتحول تركيزه إلى الأسوأ في كل شيء –الحياة معك أم بدونك– بحيث لا يسهل التعايش معه.

- كيف تكتشف ذلك؟ قم برصد حديثه المستمر عن "الأشياء التي سارت على نحو خاطئ"، خصوصاً المتعلقة بعلاقاته السابقة.

- لمزيد من المعلومات التحذيرية، انظر استراتيجية التحفيز الإيجابي/السلبي (الفصل ٢)، واستراتيجية التفاؤل/التشاؤم (الفصل ٤).

المتمركز حول ذاته

- شريك الحياة من هذه النوعية غير واعٍ أو مهتم بالآخرين؛ هو مشغول بنفسه لدرجة أنه لا يمكنه حتى أن يبدأ في مشاركتك وجدانياً، إضافة إلى أنه يقطع عليك الطريق عندما تحاول الاقتراب منه أو توثيق العلاقة معه.

- كيف تكتشف ذلك؟ راقب هذا الشخص الذي لا يبالي حقيقة بما تفعله أو تشعر به. هو يرغب في الخروج لتناول العشاء في أحد المطاعم بغض النظر عن حالتك الصحية. وإذا طلبت منه مساندة أو عوناً، فإن لديه من الأسباب ما يبرر عدم جواز طلبك وعدم وجوب إجابته.

- لمزيد من المعلومات التحذيرية، انظر مقياس الوعي بالآخرين (الفصل ١٥).

شريك الحياة المثالي

حمداً لله على أن هناك عدداً من الشخصيات توازي الشخصيات الكارثية وتسير بشكل طبيعي في سبيل بناء عش لشريكي حياة كل منهما محب للآخر. ببساطة شديدة، فإن الأشخاص من هذه النوعية يسلكون على الأرجح في الحياة الزوجية السلوك المأمول والمرغوب. لذلك عندما تقوم باختيار شريك حياتك، فلتضع هذه النوعية نصب عينيك.

شريك الحياة العادل

- شريك الحياة من هذه النوعية يتسم بالموازنة بين أخذ رغباته وحاجاته الشخصية في الاعتبار ومراعاة رغبات وحاجات الطرف الآخر. بالفعل إن استطاع شريك الحياة هذا الموازنة بين الأمرين، فالأرجح أنه سيكون معك علاقة تقوم على التكافؤ لا على الاتكالية أو الهيمنة.

- كيف تتأكد من ذلك؟ عندما يكون لدى شريك حياتك قرار يريد أن يتخذه، تأمل الكيفية التي يتخذ بها هذا القرار. إذا طلب بفعالية منك النصيحة لكن توصل إلى قراره بنفسه في النهاية -أي لم يعتمد كلية على آراء الآخرين ولم يرفض الإنصات إلى آرائهم- فإن هذا يعني أن لديه استراتيجية متوازنة.

- لمزيد من المعلومات، انظر مقياس الوعي بالآخرين (الفصل ١٥).

المحارب الأمين

- هذا هو الشخص الذي يحب تسوية الأمور؛ يجادل بأمانة دون "استعطاف" أو "لوم" أو تشويش" أو "تبلد في المشاعر". إن الشخص الذي يسعى للتوصل إلى حلول يربح فيها الطرفان دائماً، سيكون قادراً على التغلب على أي صراعات تنشأ في الحياة الزوجية.

- كيف تتأكد من ذلك؟ اسأله عن آخر خلاف نشأ بينه وبين شخص ما. كلما زاد في توضيح كيف أن الأمور تم تصفيتها بطريقة مرضية للطرفين -دون أن يلقي باللوم على نفسه أو على الآخرين، ودون أن يهيم في تفاصيل لا علاقة لها بالموضوع- كان ذلك كله دليلاً على كونه يميل إلى التسوية.

- لمزيد من المعلومات، انظر تصنيف ساتير للصراعات (الفصل ٢٠).

مطمئن النفس

- شريك الحياة من هذه النوعية لديه قدر عالٍ من احترام الذات. وأبشرك بأن الشخص الذي يشعر بالرضا عن نفسه سيكون لديه قدر أكبر من الحب ليعطيك لك.

- كيف تكتشف ذلك؟ عندما يمر هذا الشخص في حياته بتجربة نجاح أو فشل، فإنه لا يحقر من شأنه أو يزهو بنفسه؛ فهو يشعر بالارتياح والرضا عن نفسه ولديه قدر طيب من الاهتمام كي يمنحه للآخرين.

- لمزيد من المعلومات، انظر مقياس احترام الذات (الفصل ٣).

المتعاطف

- هذه هي الشخصية المقابلة لشريك الحياة المتمركز حول ذاته؛ صاحب هذه الشخصية يتوحد معك ويشاركك وجدانياً. هو لديه مستوى عالٍ من الوعي بالآخرين، ولذلك فإن لديه القدرة على فهمك بعمق.
- كيف تتأكد من ذلك؟ بعد عودتكما من مكان ما كنتما فيه سوياً، ابدأ محادثة معه حول الناس الذين قمتما بمقابلتهم. كلما زاد اهتمام شريك حياتك وتبصره بما كان يفعله الآخرون ويشعرون به -دون أن يبدو عليه أي نوع من التشويش أو عدم الاكتراث- دل ذلك على ارتفاع معدل وعيه بالآخرين.
- لمزيد من المعلومات، انظر استراتيجية الوعي بالآخرين (الفصل ١٥).

تحقيق التوافق والانسجام

اختيار شريك الحياة المناسب ليس مجرد مسألة تجنب الشخص الكارثي والسعي إلى المثالي. فأنت تختاره أيضاً من أجل تحقيق نوع من التكامل بينكما.

وهنا لا تقتصر قاعدة "الأشياء المتناقضة تتجاذب" على مجرد كونها مقولة جيدة وحسب. فالأشياء المتقابلة تتجاذب بالفعل لأنها تكمل بعضها البعض. لذلك إذا كنت انطوائياً، وألقيت نظرة في حجرة مزدحمة، فلربما عثرت على شخص انبساطي تعرف أنه سيضيء حياتك بكفاءته الاجتماعية. وفي هذه الأثناء سيسجل عقله الباطن أن انطوائيتك الساكنة والهادئة هي كل ما يحتاجه كي ينعم بالسكون والهدوء. ويحدث تجاوب بينكما.

ربما تعرف هذا بالفعل. فإذا كان قد سبق لك أن خضت تجربة عاطفية، فلربما شعرت أن الطرف الآخر أكثر فهماً وحباً وإبداعاً منك. في الحقيقة، فإن هذا يعني أن هذا الآخر ليس لديه نفس أنماطك الشخصية، وأن أنماطه الشخصية تبدو رائعة لأنها مختلفة.

حقيقة عندما تقوم باختيار شريك حياة، فغالباً ما يحدث شيء مثير. فنمطان (أو ثلاثة) في شخصيتك بالغا الشدة سيجعلانك تنجذب -دون أن تعي ذلك- نحو شخص لديه أنماط شخصية مقابلة لهذين النمطين، وبذلك يتحقق التوازن وتتكاملان.

وهذا شيء طيب؛ بسبب ما يتحقق من ورائه من تكامل بينكما. فنمط شخصيتك البالغ يكمل النمط المقابل له في شخصية شريك حياتك ويكتمل به.

لذلك استمر في تنمية علاقتكما. سوف يفلح الأمر، وتنعمان بتوازن لعناصر ومكونات الشخصية مما يزيد من فعاليتكما معاً في هذا العالم أكثر من أن يكون كل منكما بمفرده.

خمس زيجات متكافئة جداً، لا تضيع الفرصة!

- **استراتيجية التحفيز الإيجابي والسلبي.** أحدكما يتسم بالتحفيز الإيجابي فهو يسعى نحو ما يجذبه، والآخر مدفوع بالتحفيز السلبي فهو يسعى نحو تجنب المشكلات. هكذا تنجحان في شراكتكما وتصبحان زوجين فعالين؛ لأن كلاً منكما معجب بتحمس الآخر أو بقدرته على حل المشكلات (استراتيجية التحفيز الإيجابي/السلبي، الفصل ٢).

- **استراتيجية الصورة الكلية/التفاصيل.** أحدكما يحب الأفكار ويهتم بالرؤية الكلية والآخر شغله الشاغل في الحياة التفاصيل. يحدث بينكما تجاوب لأن كل منكما يهوى اهتمام الآخر بالرؤية الكلية/التفاصيل (استراتيجية الصورة الكلية/التفاصيل، الفصل ٨).

- **استراتيجية الثبات/التغيير.** أحدكما يهوى الاستقرار والثبات والآخر يهوى التغيير. هكذا يحدث تجاوب بينكما لأن كل منكما يعشق الآخر لإمكانية التعويل عليه ولثباته أو للشعور بالتجديد والتغيير (استراتيجية الثبات/التغيير، الفصل ٩).

- **استراتيجية البدء/الإنهاء.** أحدكما يحب أن يبدأ الأمور والآخر يعشق إكمال الأشياء والوصول بها إلى نقطة النهاية. يحدث بينكما تجاوب وانسجام لأن أحدكما يعجبه تحمس الآخر من أجل أن يبدأ أو أن يكمل الأشياء وينهيها. (استراتيجية البدء/الإنهاء، الفصل ١١).

- **استراتيجية الحسم/المراقبة.** أحدكما يستمتع بمراقبة الحياة وهي تمر، والآخر يميل إلى ترتيب الأمور وإصلاحها وحسمها. يحدث بينكما تجاوب وانسجام لأن أحدكما معجب بطريقة أخذ صاحبه للأمور ببساطة أو باتجاهه المنظم في الحياة. (استراتيجية الحسم/المراقبة، الفصل ١٤).

فمثلاً، عندما تكون من هواة البدء، وكان هو ميالاً لإكمال الأشياء وإنهائها، يمكنك أن تستهل وتبدأ الأشياء ويقوم هو بإنجازها حتى نقطة النهاية. أو عندما تكون من المحفزين إيجابياً،

وهو محفز سلبياً، يمكنه أن يفحص ويراجع الأمر لتبين المشكلات في حين تركز أنت على الأهداف ورؤيتك الحالمة.

وعند مستوى معين (غالباً ما يكون مستوى اللاشعور) تدرك شخصية كل منكما أنها عثرت على شقها الآخر. وهكذا يحدث التجاوب من كلا الطرفين ويتحقق الانسجام التام.

ضياع التوافق والانسجام

لكن مع كون تجاوبكما في البداية عظيماً، فإن هذا التجاوب تقل حرارته بمرور الوقت. ذلك لأن الانسجام والتوافق بين شخصيتكما يقومان على أساس الاختلاف، ولأن هذا التكامل يعتمد على عدم كونكما متماثلين. وفي نهاية المطاف يثير ضعف التماثل بينكما أعصابكما، أو ربما أدى إلى ما هو أسوأ من ذلك.

إليك الطريقة التي يمكن أن يصاب بها هذا التوافق بالعطب

- **استراتيجية التحفيز الإيجابي/السلبي.** فقد حدث التجاوب بينكما أساساً لأن كل منكما أحب تحمس الآخر أو قدرته على حل المشكلات. لكن بعد فترة، ينزعج ويغضب أحدكما من دوام حديث الآخر عن المشكلات أو من إيجابيته المطلقة والمبالغ فيها.
- **استراتيجية الصورة الكلية/التفصيلية.** فلقد حدث التجاوب بينكما في الأساس لأن أحدكما أعجب باهتمام الآخر بالرؤية الشاملة أو بانشغاله بالتفاصيل. لكن أصبح يشعر المهتم بالرؤية الكلية بالملل من مبالغة صاحبه في الحديث يومياً عن التفاصيل، بينما يشعر الآخر بالارتباك والانزعاج بسبب تركيز الآخر على الأفكار والرؤى الكلية على نحو دائم.
- **استراتيجية الثبات/التغيير.** لقد حدث تجاوب بينكما أساساً لأن أحدكما أعجب بإمكانية التعويل على صاحبه أو بسبب حاسة التجديد لديه. لكن يشعر الذي يهوى الثبات والاستقرار بأنه يُدفع على نحو دائم لتغيير محل الإقامة أو تغيير الوظيفة أو تغيير السيارة، في حين يشعر الآخر الذي يهوى التغيير بأنه مقيد وحبيس نتيجة لسير الأيام على وتيرة واحدة.
- **استراتيجية البدء/الإنهاء.** لقد حدث تجاوب بينكما لأن أحدكما أعجب بحماس الآخر للمشروعات والمهام الجديدة أو أُعجب بقدرته على إنجاز وإكمال الأشياء. لكن يشعر

أحدكما الذي تحفزه البداية بأنه مقيد بحتمية أن يقوم بإكمال الأمور التي فقد اهتمامه بها، في حين يشعر الآخر الذي تحفزه النهاية بالاستياء لأنه لا يكمل أي شيء.

- **استراتيجية الحسم/المراقبة.** لقد حدث تجاوب بينكما لأن أحدكما أحب طبيعة صاحبه في أخذ الأمور ببساطة أو أحب اتجاهه المنظم في الحياة. لكن الحاسم أصبح يشعر بالفوضى التامة، والمراقب بالضيق من التشاحن المستمر.

وللأسف إذا استمر كل منكما في الشعور بالسلبية وبالاستياء إزاء الاختلافات بين شخصيتكما وأصبحت هذه الاختلافات أساساً للشجار اليومي، فإنني، وبكل صراحة ووضوح، أقول لك إن هذه العلاقة محكوم عليها بالفشل.

مستقبل مشرق

لكنني أبشر بأنه إذا تماسكتما رغم هذه الصعوبات، فإنه يمكنكما مع الوقت تغيير مشاعر السلبية هذه؛ لأن الاختلافات الشخصية بينكما تصبح بمثابة نقطة قوة وليست عقبة.

نستنتج مما سبق أنه إذا استطعت أن تعيش مع شريك حياة ليس مثلك تماماً، فإنه سيكون لديك علاقة تتسم بالنجاح والفعالية بدرجة تفوق النجاح والفعالية المتحققين في علاقة بين شريكي حياة متماثلين ولا يسد أحدهما ثغرات الآخر. إذن كيف تبلغ هذه الغاية؟ كيف تشعر بالرضا عن الأنماط الشخصية لشريك حياتك مثلما تشعر به إزاء أنماطك الشخصية؟

إليك ستة مقترحات لاستعادة الانسجام والتجاوب بين شخصية كل منكما

- سلم بالحقيقة وإن كانت مرة. لا تنكر أن هناك اختلافات وفروقاً؛ بل اقبلها وقدرها.
- تحدث عن هذه الفروق والاختلافات. قم بفهم طبيعة الطرف الآخر وكيف ينشط، واسأله عن مبرراته، واسعد بهذا الاختلاف ولا تتضايق أو تنزعج.
- اقرأ أجزاء هذا الكتاب التي غطت أنماط الشخصية التي فيها اختلاف بينك وبينه، وليتعرف كل منكما على صاحبه خصوصاً أسباب كونه على هذه الشاكلة أو تلك. أيضاً فإن كثيراً من هذه الأجزاء تقدم نصيحة كاملة ومفصلة عن الطريقة التي يمكن أن تسد بها هذه الفجوة أو تتعامل بشكل ملائم مع هذه الفروق والاختلافات.

- ليتخير كل منكما أنماطاً معينة من الآخر، وليتعلم طريقته في أداء الأشياء. بالتدريج سيجد كل منكما نفسه أكثر قرباً من الآخر وأكثر مشابهة له بطرق عدة.

- أو ليتخصص كل منكما في أدوار يقوم بها. دع شريك حياتك يؤدِ واجباته؛ لا تنتظر منه أن يقوم بأداء واجباتك أنت. إنكما إن استطعتما ذلك، فستجد أن كلاً منكما لا يقوم بما يجيده فحسب وإنما سيسد كل منكما ثغرات الآخر ويزيل الآثار السيئة المترتبة على نقاط ضعفه.

- عندما يفرغ كل منكما من أداء مهمته ودوره، فليعبر للآخر عن خالص شكره وامتنانه.

أنا وزوجي نمثل شاهداً على ذلك. فعندما تقابلنا، كان كل منا محفزاً بالآخر. كنت أحب سماعه وهو يحلم. وفي هذه الأثناء، كان يشعر بالوجل والاحترام لقدرتي على التنظيم؛ وكان يعشق الطريقة التي أنظم بها حياتي.

وإذا أردت أن تعرف المزيد من التفاصيل، فإنه حينذاك كان موجهاً نحو المستقبل بقوة، ومدفوعاً بالخيارات، ويهوى التمهل والمراقبة. أما أنا فقد كنت موجهة نحو الماضي والحاضر، ومدفوعة بالإجراءات، وأهوى المبادرة والحسم.

لكن بمرور الوقت، أدركت أنني المنوطة بإنجاز وإتمام الأشياء. فماذا كان يفعل إذن؟ لقد كان غارقاً في أحلامه، مما جعلني أشعر بالاستياء.

في هذه الأثناء، كان ينمو لديه شعور بالضيق من حاجتي ورغبتي في التنظيم البالغ. فلماذا أنا دائماً أريد اتخاذ الإجراءات بشكل فوري؟ ولماذا كنت دائماً أحاول ترتيب الأشياء؟

وأعقب ذلك فترة طويلة من النزاع والشجار. لكن بعد فترة من هذا، لم نتغلب فقط على هذه النزاعات، وبدأ كل منا في فهم الآخر، وإنما تعلم مني أيضاً بمرور الوقت كيفية إنجاز وإتمام المهام، وتعلمت منه كيف أتطلع وأحلم بالمستقبل. أيضاً فإننا أدركنا بالتدريج أننا كنا بالفعل نعرف من البداية أن كلاً منا في حاجة إلى اتجاهات صاحبه المختلفة عن اتجاهاته الشخصية في الحياة.

والخطط التي كان يقوم زوجي بإعدادها لم يكن يوماً لأحلم بها؛ منزل أنيق ذو طابع مميز، ومشروعات عمل إبداعية وتحفيزية، وعدد من الإجازات الرائعة والساحرة. أما ما حققته أنا في تنظيم حياتنا فقد كان شيئاً لم يكن ليتخيله؛ إعداد تفاصيل الرهن العقاري بشكل جيد، والتنظيم والترتيب لإنجاز الأعمال، والتخطيط الزمني لكيفية قضاء الرحلات والإجازات.

بدونه لم أحلم بتحقيق مثل هذا. وبدوني لم يكن ليستطيع تحويل أحلامه إلى واقع. لقد كان كل منا يقدر هذه الخصائص والسمات في صاحبه منذ أن بدأت علاقتنا. كل ما هنالك أنه كان ينبغي علينا أن نعيد تقييم جميع هذه الخصائص والسمات من جديد.

هو يقوم الآن بتوليد الأفكار المبدئية، وأنا أتولى التخطيط للإجراءات العملية. ثم يبدأ كل منا في العمل جاهداً -بطريقته الخاصة- في إنجاز الأمور وإتمام المهام.



هذه القصة، في الحقيقة تعد انعكاساً لوجهة النظر الأساسية التي طرحتها في بداية هذا الكتاب والتي مفادها ما يلي.

كل شخصية فريدة من نوعها. ليس هناك من أحد على ظهر البسيطة له شخصية تماثل شخصيتك. وكل إنسان لديه مزيج من سمات مختلفة، بدرجات متفاوتة وبتوازن مختلف.

إذا استطعت أن تقبل هذه الحقيقة وتقدرها وتقوم بالبناء عليها، فإنك بذلك تكون قد قطعت شوطاً كبيراً على طريق تحقيق النجاح والفعالية.

إرشادات خاصة بالاستبيانات

هذه الاستبيانات ستمكنك من اكتشاف شخصيتك. إليك بعض الإرشادات التي تعينك على الاستفادة منها بأكبر درجة ممكنة.

الإجابة عن الاستبيانات

- أجب عن كل استبيان قبل قراءة الجزء المقابل له من الكتاب، وإلا سوف تجد نفسك تجيب عن الاستبيان بطريقة تعطيك الشخصية التي تريدها!
- إذا كان هناك سؤال لا ينطبق على حياتك الحالية، فلتتخيل أن هذا السؤال يبدأ بـ "لو"، وأجب عنه كما لو كنت في مثل هذا الموقف.
- إذا وجدت صعوبة في الاختيار بين إجابات الاستبيان، فالأرجح أن هذا يعني أن شخصيتك ليست عند أحد طرفي المقياس أي أن درجة هذا النمط من أنماط الشخصية ليست بالغة لديك. في هذه الحالة قم باختيار الإجابة الأقرب إلى موقفك.

درجات الاستبيان

- بوجه عام، كلما ارتفعت درجتك في أي نمط فرعي من أنماط الشخصية، زاد تأثير هذا النمط على شخصيتك. وإذا أدى الاستبيان إلى عدد من الدرجات الخاصة بالعناصر المختلفة، فإن العنصر الذي يحقق أعلى درجة هو الذي يؤثر بشكل أكبر على شخصيتك. فمثلاً في الاستبيان الأول –الدوافع الأساسية– هناك ثلاث قوائم؛ لذلك فإن لديك ثلاث مجموعات من الدرجات. أعلى درجة تحرزها ستكون بمثابة العنصر الذي يؤثر على شخصيتك بشكل أكبر.

- إذا كان عنصران (أو أكثر) في الاستبيان سجلا عدداً من النقاط العالية والمتماثلة، فإنهما سيؤثران معاً على شخصيتك، أو لربما كانا يدفعانك بشكل متكافئ، أو ربما كانا يوجهانك في اتجاهين مختلفين. عندما تقرأ الجزء المقابل للاستبيان من هذا الكتاب، ضع هذا الاحتمال في الحسبان.

- إذا وجدت نفسك تحرز درجات عند أحد طرفي المقياس في بعض الأسئلة أو العناصر الواردة بأحد الاستبيانات، وتحرز درجات عند الطرف الآخر للمقياس في أسئلة أو عناصر أخرى، فالأرجح أنك تفعل نمط الشخصية هذا بشكل مختلف في المواقف المختلفة وفي أوقات مختلفة أو مع أناس مختلفين.

- إحراز نقاط أو درجات منخفضة في أحد جوانب نمط الشخصية يثير الاهتمام مثله مثل الدرجات العالية. فربما كان هذا بمثابة نداء صحوة؛ أي أنك في حاجة إلى زيادة وتنمية وتحسين هذا الجانب من جوانب شخصيتك. أو ربما كان بمثابة وسيلة كشفية تعلل سبب تحاملك؛ لأن معظمنا إما يحسد وإما يخشى من العناصر التي ليست لديه.

بعد أن تنتهي من الإجابة عن الاستبيان، قم بقراءة الجزء المقابل له من هذا الكتاب. بعد ذلك، يكون من المفيد العودة إلى إجاباتك عن الاستبيان وتأملها مرة أخرى، في ضوء ما تعرفه الآن عن نمط الشخصية هذا وكيف ينطبق عليك.

استبيانات

استبيان: الدوافع الأساسية

إليك ثلاث قوائم أ، ب، ج. لكل بند من البنود التالية ضع الدرجة: (صفر) إذا كان الأمر لا ينطبق عليك تماماً، (١) إذا كان الأمر ينطبق عليك أحياناً، (٢) إذا كان الأمر ينطبق عليك تماماً. ثم قم بجمع الدرجات الخاصة بكل قائمة.

القائمة أ

الدرجات ٠، ١، ٢

- أحاول جاهداً مسايرة أصدقائي وأسرتي بصورة منتظمة. ________
- أحب الجلوس في الأماكن العامة ومراقبة الناس. ________
- أشعر أن الطبيعة البشرية ساحرة بلا حدود. ________
- أنا معجب بالمتطوعين للأعمال، فهم يضحون بالكثير جداً لمساعدة الآخرين. ________
- لا يمكنني أن أحترم زميلاً يمتهن مشاعر الآخرين. ________
- لا أقبل ترقية قد تؤثر على علاقاتي. ________
- عندما أفارق الحياة، أتمنى أن أعرف أن المقربين مني قد حزنوا على. ________

قم بجمع الأرقام كي تحصل على المجموع الكلي للقائمة أ

المجموع= ________

القائمة ب

- أشعر بالإثارة عندما أقوم بأداء الأشياء بشكل أفضل من الآخرين. ________
- إذا اعتقدت أنني سأفشل في شيء ما، فإنني أفقد اهتمامي. ________

- أحقق نجاحاً عند العمل في بيئة تنافسية. __________
- أقوم بالحديث إلى نفسي لتحفيزها ولتحسين أدائها. __________
- أهتم بالناجحين في مجالاتهم وأطمح إليهم. __________
- أشعر بإثارة حقيقية إذا تألق زميل لي في جانب من حياته. __________
- من المهم بالنسبة لي أن اشعر أنني أحسن من نفسي باستمرار. __________

اجمع هذه الأعداد حتى تعرف درجتك الكلية في القائمة ب

المجموع= __________

القائمة ج

- أحب أن أجعل الناس يلتفون حول طريقتي في التفكير. __________
- أحب أن يذكرني الناس بالتأثير الذي أحدثته في حياتهم. __________
- أحياناً أتعمد مخالفة الناس كي أرى رد فعلهم. __________
- أشعر بإثارة واستمتاع عندما أكون مسئولاً. __________
- في أي تجمع عمل/موقف اجتماعي أود أن يشعر الجميع بوجودي. __________
- في كبرياء الأسود، أحب أن أكون المسيطر. __________
- أحترم الأقوياء وأتطلع إلى أن أكون مثلهم. __________

قم بجمع الأرقام لتحصل على المجموع الكلي في القائمة (ج)

المجموع= __________

تحليل النتيجة

هذا الاستبيان يبحث فيما يحفزك ويؤثر فيك ويعطي لحياتك هدفاً. هنا ثلاثة أنماط. درجاتك التي تحصل عليها في القائمة (أ) تبين إلى أي مدى أنت محفز بالانتماء؛ أي ارتباطك بالناس. ودرجاتك التي تحصل عليها في القائمة (ب) تبين إلى أي مدى أنت محفز بالإنجاز؛ أي النجاح. ودرجاتك التي تحصل عليها في القائمة (ج) تبين إلى أي مدى أنت محفز بالتأثير والنفوذ؛ أقصد المسئولية والسيطرة.

يمكنك أن تجد بحثاً وتوضيحاً تامين لنمط الشخصية هذا في الفصل ١.

استبيان: الثواب والعقاب

ضع دائرة حول البند (أ) أو (ب) أو (ج) الذي تؤيده بقوة. (ضع دائرة حول الحرف وليس المربع).

١. تركت وظيفتي السابقة لأنه...

☐ أ) لم أعد أستمتع بها.
☐ ب) كان هناك عمل أفضل يلوح في الأفق.
☐ ج) كنت أشعر معها بعدم السعادة وأردت تغييراً إيجابياً لاتجاهاتي.

٢. عندما كنت بالمدرسة، كنت أذاكر...

☐ أ) لأنني كنت أخشى الفشل.
☐ ب) لأنني كنت أستمتع بالشعور بأنني أؤدي أداءً طيباً.
☐ ج) مزيج من أ، و ب.

٣. السبب المعتاد كثيراً لأخذي إجازة هو...

☐ أ) أنني أكون في حاجة إلى فترة استراحة من دوامة العمل من ٩ إلى ٥.
☐ ب) أنني مهتم بزيارة مكان معين وخططت للذهاب إليه وقضاء فترة به.
☐ ج) أنني في حاجة إلى إجازة، وقد وجدت مكاناً أذهب إليه والذي كنت أرغب دائماً في زيارته.

٤. سوف أرحب بالزيادة الكبيرة في راتبي...

☐ أ) لأن ذلك سيجنبني الديون، ويقيني من التورط لعدم سداد الفواتير.
☐ ب) لأنني سوف أشعر بالرضا والإشباع الشخصي، إذ سأدرك أنني أتقدم في وظيفتي.
☐ ج) مزيج من أ، و ب.

٥. الأرجح أنني أقدم على إنهاء اي علاقة...

☐ أ) عندما أكون غير راض وأشعر بأنها تعرقلني.
☐ ب) إذا كانت فكرة الحرية والعزوبية أكثر إثارة.
☐ ج) إذا فسدت هذه العلاقة وأصبحت أعتقد أنني سأشعر بسعادة أكبر إذا عشت وحيداً.

٦. اكثر ما يحفزني في العمل...

☐ أ) المواعيد النهائية لإنجاز المهام والضغوط التي ألقاها من المدير.

☐ ب) العلاوات وبلوغ الأهداف والثناء علي.

☐ ج) مزيج من أ، و ب.

٧. بصفة عامة فإنني...

☐ أ) أنتظر حتى أبدأ في الشعور بالضغط ثم أبدأ في إحداث تغييرات للأفضل.

☐ ب) أقوم باستمرار بالتغيير للأفضل كي أحيا الحياة وفقاً لأهدافي.

☐ ج) أحاول أن أقوم بالتغيير بشكل منتظم؛ رغم أن الضغط هو الذي يحفزني كثيراً للتغيير.

٨. ارى أنه من الأفضل ان اكون...

☐ أ) حذراً، وبذلك يكون لدي مزيد من السيطرة.

☐ ب) واثقاً ومطمئناً وبذلك يمكنني توليد المزيد من الفرص.

☐ ج) مزيج من أ، و ب.

في كل مربع من المربعات السابقة، اكتب درجة لكل سؤال. إذا وضعت دائرة حول (أ)، فاكتب (٢)؛ وإذا وضعت دائرة حول (ب)، فاكتب (٢)؛ وإذا وضعت دائرة حول (ج)، فضع (١) في المربعين (أ)، و(ب).

تحليل النتيجة

هذا الاستبيان يتناول كيفية تحفيزك لنفسك كل يوم؛ هل أنت محفز تحفيزاً سلبياً بشكل أكبر لتجنب المشكلات أو الأخطاء أم محفز تحفيزاً إيجابياً بالمكافآت والمكاسب التي تلوح أمامك. هذا الاستبيان يقوم على مقياس ثنائي القطب، التحفيز الإيجابي عند أحد طرفيه والسلبي عند الطرف الثاني. كلما أحرزت نقاطاً أكثر في البنود (أ)، دل ذلك على أنك محفز تحفيزاً سلبياً بشكل أكبر. وكلما أحرزت نقاطاً أكثر في البنود (ب)، دل ذلك على أنك محفز تحفيزاً إيجابياً بشكل أكبر.

يمكنك أن تجد المزيد من البحث والتوضيح التامين لنمط الشخصية هذا في الفصل ٢.

استبيان: كن ذاتك

اقرأ البنود التالية وضع دائرة حول الرقم (٣) إذا كنت تعارض بقوة، و(٢) إذا كنت تعارض، و(١) إذا كنت توافق، و(صفر) إذا كنت توافق بقوة. ثم قم بجمع الدرجات.

	أعارض بقوة	أعارض	أوافق	أوافق بقوة
العمل				
• إذا لامني رئيسي في العمل بسبب خطأ ارتكبته، فإنني أشعر بالضيق الشديد من نفسي لأنني خيبت ظن الآخرين.	٣	٢	١	٠
• إذا وجب علي تقديم نفسي لمجموعة من الغرباء في مهمة من مهام العمل، فإنني أشعر بالخجل.	٣	٢	١	٠
• أشعر بعدم الارتياح إذا طلبت من رئيسي في العمل زيادة في راتبي.	٣	٢	١	٠
• الأرجح أنني أعرض نفسي للسخرية إذا اضطررت إلى عرض شيء ما دون إعداد له.	٣	٢	١	٠
• في العمل، أتسم بالهدوء حتى وإن عارضت إجراءً جديداً.	٣	٢	١	٠

الآن اجمع درجاتك ______

	أعارض بقوة	أعارض	أوافق	أوافق بقوة
العلاقات				
• إذا تعثرت أو تأزمت علاقاتي لشهور عديدة، فإنني أبقى مستمسكاً بها؛ إذا لم أجد علاقات أفضل منها.	٣	٢	١	٠
• تعوزني الثقة في أن أدعو من يحوز على إعجابي لتناول مشروب معي.	٣	٢	١	٠
• إذا نشأ خلاف بيني وبين شريك حياتي وترك البيت، أشعر بأنني المسئول بصورة ما.	٣	٢	١	٠

	أعارض بقوة	أعارض	أوافق	أوافق بقوة
• بعد أول تعارف بشخص ما أنتظر منه أن يبدأني بالاتصال ويقترح علي أن نتقابل ثانية.	٣	٢	١	٠
• إذا انصرف عني شخص ما تعرفت عليه، أعتقد أنني لم أكن جيداً بالقدر الكافي الذي يجعله يتمسك بي.	٣	٢	١	٠

الآن اجمع درجاتك ______

الأنشطة الاجتماعية

	أعارض بقوة	أعارض	أوافق	أوافق بقوة
• إذا كنت أتناول وجبة في جانب من مطعم يمنع فيه التدخين وقام رجل بإشعال سيجارة، فإنني أنتظر النادل كي يلفت نظره بدلاً من أقوم بذلك بنفسي.	٣	٢	١	٠
• إذا رُفضت بطاقة الائتمان الخاصة بي أمام طابور طويل من الناس الذين خلفي في أحد المحلات، فإنني أشعر بالحرج وأنتقد نفسي بشدة.	٣	٢	١	٠
• إذا كان من الواجب علي حضور حفل ما، تقريباً لا أعرف أحداً فيه، فإنني أشعر بعدم الارتياح وعدم الثقة بنفسي.	٣	٢	١	٠
• لا أتقدم بشكوى إلى العاملة في المحل التي تتسم بجفاف المعاملة بسبب سوء الخدمة لأن ذلك قد يكون مربكاً ومحرجاً للغاية.	٣	٢	١	٠
• إذا دأب سياج جاري في أن يميل على حديقتي، فإنني أقوم بإقامته بنفسي لأنني لا أريد جلبة.	٣	٢	١	٠

الآن اجمع درجاتك _____

والآن اجمع كل درجاتك الخاصة بهذه الأقسام الثلاثة _____

تحليل النتيجة

هذا الاستبيان يختبر مدى احترامك لذاتك. الدرجة التي يمكن أن تحرزها تتراوح بين (صفر و ٤٥)، وكلما ارتفعت درجتك، دل ذلك على زيادة ثقتك بنفسك وإيمانك بها. وكل قسم من الأقسام الثلاثة يعطي درجات فرعية لكل جانب من جوانب حياتك المختلفة، العمل والعلاقات والأنشطة الاجتماعية؛ يمكنك أن تتبين مدى احترامك لذاتك في المواقف المختلفة.

من المثير أن تعرف أنه عندما اختبرنا هذا الاستبيان وكان ذلك جانباً من جوانب الإعداد لهذا الكتاب، فإن الدرجات تنوعت بشكل هائل- من ١٠ إلى ٣٤- مع العلم بأن أغلب المشاركين أحرزوا درجات تتراوح بين ٢٠ و ٣٠.

يمكنك أن تجد المزيد من البحث والتوضيح التامين لنمط الشخصية هذا في الفصل ٣.

استبيان: شروق الشمس أم وابل من السماء

إليك قائمتين (أ) و (ب). لكل بند من البنود التالية ضع الدرجة: (صفر) إذا كان الأمر لا ينطبق عليك تماماً، (١) إذا كان الأمر ينطبق عليك أحياناً، (٢) إذا كان الأمر ينطبق عليك تماماً. ثم قم بجمع الدرجات الخاصة بكل قائمة.

القائمة أ

- أعتقد أن الأشياء السيئة تحدث لسبب ما وكثيراً ما تجعلني على نحو أفضل. ____
- إذا كان علي كثير من الديون، فإنني أفكر بإيجابية وأركز على سدادها. ____
- عندما أبدأ العمل في وظيفة جديدة، أكون آملاً في أنها ستسير على ما يرام. ____
- إذا فكرت في تربية حيوان أليف، فإنني أفكر في الأساس في ساعات المتعة والتسلية التي أقضيها معه، وليس في العمل الشاق الذي تتطلبه هذه التربية. ____
- إذا كنت لا أرى شريك حياتي إلا قليلاً لظروف عمله، فإنني أسعى جاهدة لأن أستثمر هذا الوقت الضئيل الذي نقضيه معاً أفضل استغلال. ____

القائمة ب

- إذا ظل شريك حياتي يعود إلى البيت متأخراً، فإنه يتطرق إلى ذهني أنه يقوم بشيء في الخفاء. ____
- عندما أكون قلقاً من موقف ما، فإن تخطيطي لما سوف أفعله في "سيناريو أسوأ حالة" يعينني كثيراً على اجتيازه. ____
- عندما يبدأ يومي بشكل سيئ، فإنني أظن أنه سيحمل لي مثل هذا أو يصبح أسوأ. ____
- الخروج لقضاء إجازة شيء عظيم، لكنني أشعر بالحزن بعدها. ____
- لا أخطط أبداً لوقت متقدم جداً من المستقبل لأنني لا أعرف ما الذي سيحدث. ____

القائمة أ

- إذا كان بيتي الجديد يحتاج عملاً كثيراً، فإنني أتطلع إلى النتيجة النهائية كي أحفز نفسي. ___
- أستطيع أن أجد خصوصية تقريباً في كل إنسان. ___
- إذا كنت غير محظوظ في علاقتي العاطفية، فإنني لازلت أؤمن أن هناك شخصاً من نوع خاص في انتظاري. ___
- إذا فقدت وظيفتي، فقد يكون ذلك بمثابة فرصة لي كي أبدأ من جديد. ___

المجموع ___

القائمة ب

- في الماضي كنت أحذر الدخول في علاقة بشخص ما لأن العلاقات يمكن أن تسوء بسهولة. ___
- أحياناً أعتقد أن هناك شخصاً ما يستمتع بمحاولته في الخفاء أن يجعل حياتي شاقة وصعبة. ___
- عادة ما أكون قلقة بخصوص شيء ما حتى وإن كان تافهاً. ___
- في الحياة أشعر أنه من المهم أن أكون واقعياً ومهيئاً لكل النتائج. ___

المجموع ___

تحليل النتيجة

هذا الاستبيان يبحث ما يستحوذ على انتباهك أكثر في الحياة، أهي الإيجابيات أم السلبيات؛ أو بعبارة أخرى هل أنت متفائل أم متشائم. يقوم الاستبيان على أساس مقياس ثنائي القطب، عند أحد طرفيه "التفاؤل" وعند طرفه الآخر "التشاؤم"؛ كلما أحرزت نقاطاً أكثر في القائمة (أ)، دل ذلك على أنك أكثر تفاؤلاً. وكلما أحرزت نقاطاً أكثر في القائمة (ب)، دل ذلك على أنك أكثر تشاؤماً. يمكنك أن تجد البحث والوصف التامين لنمط الشخصية هذا في الفصل ٤.

استبيان: ما حجم التحدي الذي تقدر عليه؟

ضع دائرة حول أحد البندين، (أ) أو (ب)، الذي تتفق معه أكثر (ضع دائرة حول الحرف وليس المربع).

١. الناس الذين يمارسون الرياضات التي تنطوي على مجازفة...

☐ أ) لابد أن لديهم رغبة في الموت.

☐ ب) لابد أنهم يستمتعون بأوقاتهم؛ أهوى تجريب الرياضات المختلفة والتي تنطوي على مغامرة.

٢. عندما أفكر في القيام بشيء ينطوي على مغامرة، أول ما يطرأ على تفكيري هو...

☐ أ) أن الأمر جدير بأن أقوم به لما يعقبه من الشعور بالمتعة والإثارة.

☐ ب) ما الفائدة من أن أعرض نفسي لخطر أنا في غنى عنه.

٣. هدفي في هذا العالم هو...

☐ أ) أن أنعم بسكون البال والاطمئنان.

☐ ب) أن أحيا حياة مثيرة وممتعة.

٤. هل يمكن أن أقفز بالمظلات...

☐ أ) بالتأكيد.

☐ ب) يستحيل.

٥. أفضل أن تكون الحياة...

☐ أ) مستقرة وهادئة.

☐ ب) مليئة بالتجديد، وإلا شعرت بالممل سريعاً.

٦. في علاقاتي العاطفية...

☐ أ) أمل بسرعة وأهوى التغيير.

☐ ب) أحب الاستقرار والبقاء مع شريك حياتي مدى العمر.

٧. **بالنسبة للتدخين وتعاطي العقاقير المنشطة...**

☐ أ) أدخن وأتعاطى العقاقير المنشطة بشكل منتظم.

☐ ب) أقوم بأحدهما أو لا أقوم بأي منهما.

٨. **إذا وقعت عيناي على إعلان يطلب متطوعين لاختبار عقار طبي، فإنني...**

☐ أ) أقلب الصفحة، فالأمر لا يثير اهتمامي.

☐ ب) أتقدم، فلربما كان تجربة مثيرة.

احسب درجتك كما يلي: س١ أ = صفر، ب = ١؛ س٢ أ =١، ب= صفر؛ س٣ أ = صفر، ب = ١؛ س٤ أ = ١، ب = صفر؛ س٥ أ = صفر، ب = ١؛ س٦ أ = ١، ب = صفر؛ س٧ أ = ١، ب = صفر؛ س٨ أ = صفر، ب = ١ ___ = الدرجة الكلية.

تحليل النتيجة

هذا الاستبيان يختبر درجتك على مقياس البحث عن الإثارة؛ حاجتك إلى الإثارة في الحياة. وتتراوح الدرجة التي تحصل عليها بين صفر و ٨. وكلما زادت درجتك، دل ذلك على أنك أكثر بحثاً عن الإثارة.

تذكر وأنت تتأمل درجاتك أن هناك أنواعاً كثيرة وشتى من الإثارة متاحة في الحياة؛ والاستبيان لا يفرق بين هذه الأنواع. لذلك عندما تقرأ البحث والشرح التامين لمقياس البحث عن الإثارة (في الفصل ٥)، عليك أن تبدأ في إدراك أي أنواع الإثارة ترغب فيه بالفعل وأيها تحذره بإيجابية.

استبيان: الشعور بالأهمية

لكل بند من البنود التالية ضع علامة امام اهم حاسة بالنسبة لك في كل موقف معطى - البصرية أم السمعية أم الحركية اللمسية- ثم اجمع عدد البنود التي وضعت امامها علامة في كل من الأعمدة.

	بصري	سمعي	حركي لمسي
١. تفضل الاتصال بصديق عن طريق...	☐ بريد إلكتروني	☐ اتصال هاتفي	
٢. لا تستطيع أن تصطحب معك سوى شيء واحد وأنت خارج في رحلة أو إجازة. فما الشيء الذي ترى أنه لابد من أن تحمله معك؟		☐ جهاز استريو	☐ حذاء مريح
٣. أهم قاعدة تشتري الملابس على أساسها هي...	☐ منظرها		☐ ان يكون مقاسها مناسباً وان تكون مريحة وكذلك ملمسها العام
٤. ما الشيء الذي يحبطك أكثر إن ارتديته طوال اليوم؟	☐ عصابة على عينيك	☐ سدادة في اذنيك	☐ قفازات مبطنة
٥. أهم قاعدة تشتري على أساسها لوحة مفاتيح لجهاز الكمبيوتر هي...	☐ ان يبدو تصميمها انيقاً	☐ ان يصدر عن المفاتيح صوت جذاب	☐ ان تكون مريحة في استخدامها
المجموع	____	____	____

تحليل النتيجة

هذا الاستبيان يبحث ترتيب الحواس الثلاث الرئيسية من حيث أهميتها بالنسبة لك؛ بصرية أم سمعية أم حركية لمسية. الدرجة التي تحرزها تحت العمود البصري تدل على مدى تعويلك على ما تراه. والدرجة التي تحرزها تحت العمود السمعي تدل على مدى أهمية ما تسمعه بالنسبة لك. أما بالنسبة للعمود الحركي اللمسي فإنه يدل على مدى أهمية ما تلمسه أو تستشعره. يمكنك أن تجد البحث والوصف التامين لنمط الشخصية هذا في الفصل ٦.

استبيان: غابة أم شجر

ألقِ نظرة على الصورة التالية. اكتب ما لفت انتباهك فيها أولاً.



هذا الاستبيان يبحث أسلوبك عند تلقي معلومات جديدة. هل تنظر إلى الصورة الكلية أولاً ثم تتنبه إلى التفاصيل؟ أم أنك تسجل التفاصيل أولاً ومنها تبني الصورة الكلية؟ أول رد فعل لك إزاء هذه الصورة سوف يبين أسلوبك الحدسي.

فإذا لفت نظرك أولاً أن هذا المنظر يمثل أحد المطاعم، أو أن هناك مجموعة من الناس جالسون بأحد المطاعم –أو أي رؤية كلية وعامة– فإن هذا دليل على أنك تهتم بالصورة الكلية أولاً وبشكل أكبر. أما إذا لفت نظرك أولاً هذا النادل الذي يقدم الطعام أو هذا الرجل الذي يقرأ في الجريدة أو ذاك الذي يتحدث في هاتفه المحمول، أو هذه السيدة ذات الأنف الطويل –أو أي تفاصيل أخرى– فإن هذا دليل على أنك تهتم أولاً بالتفاصيل.

تذكر أنه من المرجح جداً أن تلتفت إلى كلتا المجموعتين من المعلومات –الكلية والتفصيلية– لكن ما يعنينا هنا ما يلفت انتباهك أولاً.

يمكنك أن تجد البحث والوصف التامين لنمط الشخصية هذا في الفصل ٨.

استبيان: التوازن أم التحول

اقرأ البنود التالية وضع دائرة حول: (٣) إذا كنت تعارض بقوة، و(٢) إذا كنت تعارض، و(١) إذا كنت توافق، و(صفر) إذا كنت توافق بقوة. ثم قم بجمع الدرجات.

	أعارض بقوة	أعارض	أوافق	أوافق بقوة
• أقدر الاستقرار والثبات وأحب أن يكون عالمي على الطريقة المألوفة.	٣	٢	١	٠
• أكره التغيير، وأجده مقلقلاً.	٣	٢	١	٠
• أستطيع أن أمكث في نفس المنزل لسنوات عديدة قادمة.	٣	٢	١	٠
• أستطيع أن أمكث مع نفس الصحبة لسنوات عديدة قادمة.	٣	٢	١	٠
• أحب أن أقضي الإجازة في نفس المكان كل عام.	٣	٢	١	٠
• من المحتمل ألا أتنبه إلى أن الرسم المعروض في إحدى صالات الفنون لم يكن معلقاً باعتدال.	٣	٢	١	٠
• أحب أن أتناول الطعام في نفس المطعم كل مرة.	٣	٢	١	٠
• أحب وظيفتي لأنها تتسم بالروتينية ولذلك أشعر بأنني مسيطر على الأمور.	٣	٢	١	٠
• ربما لا أتنبه إلى أن رئيسي في العمل قام بتصفيف شعره.	٣	٢	١	٠
• إذا أراد شريك حياتي أن أنتقل معه إلى جزء آخر من وطننا، فإنني أخشى التغيير.	٣	٢	١	٠

الآن اجمع درجاتك   المجموع الكلي _____

تحليل النتيجة

هذا الاستبيان يبحث ما إذا كنت تشعر بارتياح أكبر عندما تكون الأمور مستقرة وثابتة أم عندما تتغير وتتحول. والاستبيان يقوم على أساس مقياس ثنائي القطب؛ الثبات عند أحد طرفيه، والتغيير عند طرفه الآخر.

إذا أحرزت ١٥ درجة بالضبط، فإنك ستكون عند منتصف المقياس، وهذا يعني أنك توازن بين الأمرين. وكلما قلت درجاتك عن ١٥، إلى أن تصل إلى الصفر، دل ذلك على اهتمامك وتفضيلك للثبات والاستقرار بشكل أكبر. وكلما زادت درجاتك عن ١٥، إلى أن تصل إلى ٣٠، زاد ذلك من اهتمامك وتفضيلك للتغيير.

يمكنك أن تجد البحث والوصف التامين لنمط الشخصية هذا في الفصل ٩.

استبيان: ثق ولكن تحقق

هذا الاستبيان يختبر نمط شخصية يتضمن ثلاثة أقسام رئيسية. لذلك فإن له ثلاثة استبيانات فرعية. لكل سؤال من الأسئلة التالية ضع (أ)، و(ب)، و(ج)، و (د) حسب ترتيب الأهمية بالنسبة لك، وذلك بإعطاء البند الأكثر أهمية درجة (٤)، والثاني من حيث الأهمية (٣)، والثالث من حيث الأهمية (٢)، والأقل اهمية (صفر).

المجموعة ١: ما الطريقة التي تقتنع من خلالها؟

١. أحدث كاميرا رقمية معروضة للبيع في السوق؛ ما الذي يقنعك كي تختارها؟

☐ أ) قراءة مقال أو بحث عنها في مجلة. الدرجة ..

☐ ب) أن يخبرك شخص ما أن شراءها أمر طيب. الدرجة ..

☐ ج) إظهار وتوضيح لطريقة عملها. الدرجة .

☐ د) تجريب بعض الكاميرات المختلفة. الدرجة ..

٢. ما الذي يقنعك أن السفر إلى هذا المكان الجديد لقضاء الإجازة فيه أمر طيب؟

☐ أ) قراءة دليل مُوصى به عنه. الدرجة .

☐ ب) الحديث مع شخص ما ذهب إليه من قبل وأخبرك بأنه مكان جميل. الدرجة .

☐ ج) رؤية صور له في كتيب. الدرجة .

☐ د) تجريبه؛ لكوني لن أتأكد إلا بعد أن أذهب إليه. الدرجة .

٣. ما أكثر الأشياء أهمية لإقناعك بشراء غسالة معينة؟

☐ أ) قراءة تقرير للمستهلك يقارنها بغسالات أخرى جديدة. الدرجة ....

☐ ب) سماعك عَرَضاً زوجين يتحدثان عن مدى سعادتهما بها. الدرجة

☐ ج) منظر الغسالة بجانب أجهزة المطبخ الكهربية الأخرى. الدرجة ..

☐ د) استخدام هذه الغسالة من قبل. الدرجة .

٤. تخيل أنك فزت لتوك بثروة. أحد المفوضين لبيع منتجات إحدى الشركات المرموقة عرض عليك استثمار أموالك فيها. ما الذي يقنعك بأن توافق على ذلك؟

☐ أ) قراءة مقال يحبذ هذه المغامرة في مجلة مالية أو تجارية شهيرة الدرجة

☐ ب) شخص ما خاض المغامرة بالفعل وأخبرك بنجاحها. الدرجة ٣.

☐ ج) الذهاب إلى عرض عن الشركة. الدرجة ١.

☐ د) التأكد من مفوض آخر لمعرفة طبيعة وحقيقة الشركة. الدرجة ٢.

٥. طفلك على وشك دخول المدرسة. كيف يمكن أن تقتنع أن المدرسة الحكومية في الحي جيدة بشكل كاف؟

☐ أ) قراءة آخر تقرير رسمي لمفتشي المدارس الحكومية. الدرجة ١.

☐ ب) الحديث إلى الآباء الذين لهم أبناء فيها. الدرجة ٤.

☐ ج) الاطلاع على الأرقام المثيرة لنتائج امتحانات الطلاب. الدرجة ٣.

☐ د) الذهاب إلى المدرسة بنفسك وقضاء يوم فيها للتعرف على ما يحدث فيها عملياً. الدرجة ٢.

الآن انقل درجاتك إلى الجدول التالي ثم اجمعها.

	الخيار (أ)	الخيار (ب)	الخيار (ج)	الخيار (د)
السؤال ١	٤	٣	٢	١
السؤال ٢	٤	٢	٣	١
السؤال ٣	٢	٤	١	٣
السؤال ٤	٤	٣	١	٢
السؤال ٥	١	٤	٣	٢
المجموع	١٥	١٥	١٠	٩

تحليل النتيجة

درجاتك في المجموعة تبين الوسيلة التي تجعلك تصدق وتقتنع بشيء ما؛ بعبارة أخرى ما الطريقة التي ينبغي أن يقدم بها إليك الدليل على شيء ما كي تقتنع به. إذا أحرزت أكبر عدد من النقاط في العمود (أ)، فهذا يعني أنك تفضل الوسيلة أو الدليل المكتوب. وإذا أحرزت أكبر

عدد من النقاط في العمود (ب)، فهذا يعني أنك تفضل الوسيلة أو الدليل الشفهي. وإذا أحرزت أكبر عدد من النقاط في العمود (ج)، فهذا يعني أنك تفضل الدليل البصري. أما إذا أحرزت أكبر عدد من النقاط في العمود (د)، فهذا يعني أنك تفضل الدليل أو التجربة العملية.

المجموعة ٢: من الذي ترغب في أن يعطيك الدليل أو يبرهن لك؟

١. كيف تعرف ما إذا كنت ستشاهد آخر فيلم حقق نجاحاً ساحقاً؟

☐ أ) لست مهتماً بوجهات نظر الآخرين، إن جاءتني رغبة في مشاهدته، قمت بذلك. الدرجة....

☐ ب) سأذهب متى علمت أن شباك حجز التذاكر يرى أن نسبة الإقبال عليه جيدة. الدرجة ....

☐ ج) لقد شاهده أصدقائي واستمتعوا به وعادة ما تستحوذ نفس الأشياء على إعجابنا جميعاً. الدرجة ....

☐ د) أحد خبراء السينما المعروفين صرح بأنه يستحق المشاهدة. الدرجة ....

٢. تشعر بألم في الجيوب الأنفية، والأرجح أنها أصيبت بعدوى. من الذي بإمكانه إقناعك كي تتناول المضادات الحيوية؟

☐ أ) قناعتي تكون من نفسي، إذا كنت أؤمن أنني بحاجة إليها. الدرجة ....

☐ ب) أراجع وأبحث الأمر عبر الإنترنت. الدرجة ....

☐ ج) شخص ما مقرب مني. الدرجة ....

☐ د) طبيبي. الدرجة ....

٣. يقال لنا إن تناول ٥-٨ أجزاء من الفاكهة والخضراوات يومياً مفيد بالنسبة لنا. لكن من أو ما الذي يمكن أن يقنعنا بذلك؟

☐ أ) أقتنع فقط في حالة ما أعتقد أن الأمر معقول وله أهمية بالنسبة لي. الدرجة ....

☐ ب) قراءة الأدلة العملية التي تشير إلى أن من يأكلون كثيراً من الفاكهة والخضر لا يتعرضون للأمراض كثيراً. الدرجة ....

☐ ج) إذا أسدى إلي صديق/أحد أفراد أسرتي هذه النصيحة؛ فإنني أثق به. الدرجة ....

☐ د) الخبراء؛ فهم على أية حال أكثر معرفة بمجال خبرتهم. الدرجة ....

٤. افتتح مطعم جديد باهظ التكلفة في الحي الذي تسكنه. الأرجح أنك ستجرب تناول الطعام فيه إذا...

- ☐ أ) اعتقدت أنه يستحق المال الذي يُدفع فيه. الدرجة...
- ☐ ب) علمت أنه حاز على جائزة معتمدة على الخدمة/الطعام الجيد. الدرجة ...
- ☐ ج) جربه أصدقاؤك واستمتعوا بتناول الطعام فيه. الدرجة...
- ☐ د) تحدث عنه ناقد أغذية معروف باستحسان كبير. الدرجة...

٥. هناك معطف رائع معروض للبيع في أحد المحلات، لكن هذا خيار يحتاج إلى مغامرة. الأرجح أنك ستقوم بشرائه إذا...

- ☐ أ) اعتقدت من داخلك أنه يبدو جيداً وشعرت بأنه أنيق. الدرجة...
- ☐ ب) قرأت عنه في مجلة أوصت بشرائه وذكرت أنه من أفضل الأشياء التي يمكن شراؤها. الدرجة ...
- ☐ ج) أحبه صديقك أو شريك حياتك. الدرجة...
- ☐ د) ذكر مدير المحل أن معدل الإقبال عليه مرتفع. الدرجة...

الآن انقل درجاتك إلى الجدول التالي ثم اجمعها.

	الخيار (أ)	الخيار (ب)	الخيار (ج)	الخيار (د)
السؤال ١	٤	١	٢	٣
السؤال ٢	٣	٢	١	٤
السؤال ٣	٢	٣	١	٤
السؤال ٤	٤	١	٣	٢
السؤال ٥	٤	١	٣	٢
المجموع	١٧	٨	١٠	١٥

تحليل النتيجة

النقاط التي أحرزتها في المجموعة (٢) تبين المصدر الذي يجعلك تصدق وتقتنع بشيء ما. هذا الاستبيان يبحث من الذي تحتاج إلى إثباتاته كي يقنعك بشيء. فإذا أحرزت أكبر عدد من النقاط في العمود (أ)، فهذا يعني أنك تفضل حكمك الشخصي على الأمور. وإذا أحرزت أكبر عدد من النقاط في العمود (ب)، فهذا يعني أنك تفضل الأدلة الموضوعية. وإذا أحرزت أكبر عدد من النقاط في العمود (ج)، فهذا يعني أنك تفضل الاقتناع عن طريق صديق موثوق به. أما إذا أحرزت أكبر عدد من النقاط في العمود (د)، فهذا يعني أنك تفضل التصديق والاقتناع عن طريق نموذج أو قدوة تحتذي بها.

المجموعة ٣: كم مرة تحتاج إلى تكرار الأدلة؟

١. **ما المدة التي تستغرقها قبل أن تثق بان أداء شخص جديد سيكون لائقاً ومناسباً في العمل؟**

☐ أ) إذا هو أظهر أداءً طيباً على الدوام عدة مرات. الدرجة ...

☐ ب) لا أثق مطلقاً بأحد في أن يؤدي وظيفته أداءً جيداً إذا لم أختبره لوقت طويل. الدرجة ...

☐ ج) يمكنني أن أخبر من البداية ما إذا كان سيفلح في الوظيفة أم لا. الدرجة ...

٢. **شريك حياتك يرغب في تعديل الديكور بشكل كبير. كيف يمكنه إقناعك بان الأمر جدير بان ينفق عليه؟**

☐ أ) ينبغي علي أن أناقش الأمر معه عدة مرات كي أوافق. الدرجة ...

☐ ب) حقيقة أنا في حاجة إلى وقت كي أبحث الأمر لأنني أحتاج إلى كثير من الوقت كي أقتنع. الدرجة ...

☐ ج) أوافق مباشرة إذا وجدت أن مبرراته معقولة. الدرجة ...

٣. **ما الذي يقنعك بان آخر اتجاه للعناية بالصحة مفيد بالنسبة لك.**

☐ أ) إذا شعرت بعد عدد من الدورات أنه قد حسن من حالي. الدرجة ...

☐ ب) لا أتأكد أبداً من هذه الأفكار الجديدة؛ أنا في حاجة إلى إقناع شديد. الدرجة ...

☐ ج) أعرف فوراً ما إذا كان هذا الاتجاه مفيداً بالنسبة لي. الدرجة ...

٤. أحد مندوبي التأمين اقترب منك وقال إنه قادر على أن يوفر لك مالاً إذا أنت تخليت عن التأمين الحالي واشتركت مع شركته. هل ستوافق على ذلك؟

☐ أ) ليس من أول مرة، فأنا أحتاج إلى أن يقترب مني عدة مرات قبل أن أوقع على أي شيء. الدرجة ...
☐ ب) الأرجح أنني لن أوافق، فنادراً ما أقتنع من غير دليل. الدرجة ...
☐ ج) نعم سوف أوقع مباشرة إذا استطاعوا أن يبينوا لي أنني سأوفر مالاً. الدرجة ...

٥. كم مرة تحتاج إلى مشاهدة/سماع الإعلان قبل أن تقدم على الشراء؟

☐ أ) مرات عديدة. الدرجة ...
☐ ب) مرات عديدة على مدى وقت طويل. الدرجة ...
☐ ج) مرة واحدة فقط. الدرجة ...

الآن انقل درجاتك في الجدول التالي وقم بجمعها.

	الخيار (أ)	الخيار (ب)	الخيار (ج)
السؤال ١			
السؤال ٢			
السؤال ٣			
السؤال ٤			
السؤال ٥			
المجموع			

تحليل النتيجة

درجاتك التي تحصل عليها في المجموعة الثالثة تبين مدى احتياجك إلى التكرار؛ كم مرة تحتاج إلى تكرار الدليل على شيء ما كي تقتنع به. إذا كنت أحرزت أكبر عدد من النقاط في العمود (أ)، فأنت في حاجة إلى تكرار كي تقتنع وتصدق شيئاً ما. إذا كنت أحرزت أكبر عدد

من النقاط في العمود (ب)، فأنت تقريباً لا تقتنع أبداً. إذا كنت أحرزت أكبر عدد من النقاط في العمود (ج)، فأنت تقبل أي شيء وتقتنع تلقائياً.

في كل مجموعة من المجموعات الثلاث للأسئلة الواردة في هذا الاستبيان، قد تحرز نقاطاً عالية في جانب واحد فقط؛ وهذا يشير إلى أنك بوجه عام لا تقتنع إلا بهذا الجانب. لكن إذا أحرزت نقاطاً متماثلة تقريباً في جانبين أو حتى ثلاثة، فإن هذا يشير إلى أن هناك أكثر من طريقة لإقناعك، وهذه الطرق إما تدفعك بشكل متكافئ أو تجذبك في اتجاهات مختلفة.

يمكنك أن تجد بحثاً وتوضيحاً كاملين لنمط الشخصية هذا في الفصل ١٠.

استبيان: تهيئة سيارتك للسير

ضع علامة (✓) أمام أحد البندين، (أ) أو (ب)، الذي توافق عليه بشكل أكبر.

١. في العمل، أشعر بالإثارة من خلال أن...

☑ أ) أبدأ في توليد أفكار ومشروعات جديدة.

☐ ب) أقوم بإكمال المشروع والوصول به إلى نقطة النهاية.

٢. بالنسبة لتزيين المنزل، فإنني أحب...

☑ أ) أن أتوصل إلى أفكار جديدة رغم أنني أفقد الاهتمام بمجرد أن تكون هذه الأفكار تحت التنفيذ.

☐ ب) الرضا والاستمتاع بإعادة تزيين الغرفة وبرؤية النتيجة النهائية.

٣. إذا قررت أنا وأصدقائي السفر لقضاء إجازة جماعية، فالأرجح أنني ساكون الشخص الذي...

☐ أ) لديه الفكرة المبدئية وما يثير اهتمام الجميع.

☑ ب) يتأكد من أن الجميع دفعوا المال اللازم، وقاموا بالتحصينات الضرورية، وحصلوا على جوازات سفرهم!

٤. إذا اضطررت إلى ترك دورة مسائية ممتعة قبل أن تنتهي بسبب ارتباطات أخرى، فإنني...

☐ أ) لن أنزعج بسبب ذلك؛ فأنا أستطيع دائماً إكمالها في وقت آخر.

☑ ب) أشعر بالإحباط الشديد؛ إذ إنني أكره أن أترك الأشياء ناقصة.

٥. عندما أشتري كتاباً جديداً، فإنني عادة ما...

☐ أ) أبدأ في قراءة هذا الكتاب الجديد حتى وإن لم أكن قد انتهيت من آخر كتاب كنت أقرؤه.

☑ ب) أكمل قراءة آخر كتاب كنت أقرؤه قبل أن أبدأ في قراءة الكتاب الجديد.

٦. إذا انقطعت علاقة جديدة بشخص ما لأنه توقف عن الاتصال الهاتفي بي، فالأرجح أنني...

☑ أ) لا أهتم بأن أعرف أسباب توقفه عن الاتصال.
☐ ب) أرغب في اكتشاف أسباب توقفه عن الاتصال.

٧. إذا طلب مني أطفال أعرفهم المساعدة في جانب من واجبهم المنزلي، فإنني...

☐ أ) أسعد بتهيئتهم وتنشيطهم في البداية ثم أتركهم بعد ذلك لوسائلهم وطرقهم الخاصة.
☑ ب) أتابعهم بعد مساعدتهم، عن طريق سؤالهم عن الكيفية التي نجحوا بها.

٨. إذا قام صديق برواية قصة لنا ثم قاطعنا شيء ما، فالأرجح أنني...

☐ أ) أنسى الأمر فهناك أشياء أخرى تتطلب اهتمامي.
☑ ب) أرغب في معرفة نهاية القصة وأطلب من صديقي أن يكملها لي في أقرب فرصة.

أ) المجموع= ٤ ب) المجموع= ٤

تحليل النتيجة

هذا الاستبيان يبحث ما إذا كنت تشعر بالإثارة والاهتمام عند بدء مشروع ما أم عند إكماله والانتهاء منه. والاستبيان يقوم على أساس مقياس ثنائي القطب، عند أحد طرفيه "البدء" وعند طرفه الآخر "الإنهاء". وكلما أحرزت عدداً أكبر من الخيارات (أ)، دل ذلك على أنك مهتم ومحفز بالبدء بشكل أكبر. وكلما أحرزت عدداً أكبر من الخيارات (ب) دل ذلك على أنك مهتم ومحفز بشكل أكبر عن طريق إنهاء الأشياء.

يمكن أن تجد بحثاً وتوضيحاً كاملين لنمط هذه الشخصية في الفصل ١١.

استبيان: طريق مفتوح أم خطوة بخطوة

ضع علامة (✓) أمام أحد البندين، (أ) أو (ب)، الذي توافق عليه بشكل أكبر.

١. **قد أختار شراء جهاز هاتف محمول جديد...**

☐ أ) لأنني كنت بمحل مناسب وفي وقت مناسب، وحدث أن وقعت عيناي عليه فأعجبت به.

☐ ب) لأنه يتوافق مع مقاييسي ورغباتي.

٢. **إذا حدث وقمت بعرض طريقة إدارة أعمالي وتنظيمها على أحد زملائي في العمل واقترح علي طريقة جديدة، فإنني...**

☐ أ) أشعر بالإثارة والاهتمام؛ فأنا أكره القيام بإدارة أعمالي بنفس الطريقة في كل مرة وأقوم بتنويعها غالباً.

☐ ب) أصدم إلى حد ما؛ فلقد اعتدت إدارتها بهذه الطريقة لسنوات وهي تفلح معي.

٣. **فيما يتعلق بإدارة مالياتي...**

☐ أ) لقد توصلت إلى طريقة جيدة لإدارتها، لكنني أجد نفسي غالباً أقوم بتعديلها.

☐ ب) أتعامل معها بنفس الطريقة في كل مرة. وطالما أن هذه الطريقة تفلح فلمَ أغيرها؟

٤. **إذا كنت قد اشتريت مشغل أقراص DVD للتو، فإنني...**

☐ أ) أقرأ الكتيب فقط عندما لا أعرف كيف أقوم بشيء ما.

☐ ب) أقرأ الكتيب بعناية كي أعرف أفضل طريقة لاستخدامه.

٥. **أفضل محل الملابس الذي تكون فيه...**

☐ أ) الأشياء مختلطة وكل مشجب يعد مفاجأة.

☐ ب) الأشياء منسقة ومنظمة على أرفف.

٦. **في العمل، ينشط عقلي ويكون في أفضل حالاته في بيئة أتمكن في ظلها من...**

☐ أ) أن أكون مبدعاً وأفكر بغير قيود وأطلق العنان لخيالي.

☐ ب) القيام بالمهام بالطريقة الصحيحة، واستخدام الطرق الموثوقة والمجربة للحصول على نتائج ناجحة.

٧. **لو كنت أقوم بتركيب قطعة من أثاث الشقة، فإنني...**

☐ أ) أبدأ في اتباع التعليمات لكن بعد ذلك أجد طريقتي الخاصة في تركيب هذه القطعة.

☐ ب) أتبع التعليمات بعناية من الألف إلى الياء.

٨. **عندما أقوم بالاستعداد للخروج إلى العمل أو لقضاء أمسية خارج البيت، فإنه...**

☐ أ) لا يكون لدي طريقة معينة للاستعداد وتهيئة نفسي للخروج، بل أنوع هذه الطريقة من يوم إلى آخر.

☐ ب) يكون لدي روتين ثابت في ارتداء الملابس وأخذ دش... إلخ. وأشعر أنه ينقصني شيء إذا لم أتبع هذا الروتين.

أ) المجموع= ___ ب) المجموع= ___

تحليل النتيجة

هذا الاستبيان يبحث كيفية القيام بمهمة ما؛ هل تحب أن تقوم بتوليد الكثير من الخيارات البديلة من أجل القيام بشيء ما أم تبحث عن إجراء فعال ثم تتبعه. هذا الاستبيان يقوم على أساس مقياس ثنائي القطب، عند أحد طرفيه "الخيارات" وعند طرفه الآخر "الإجراءات". وكلما زاد مجموعك الكلي في (أ)، زاد بحثك عن البدائل. وكلما زاد مجموعك الكلي في (ب)، زاد اتباعك للإجراءات.

يمكنك أن تجد بحثاً وتوضيحاً كاملين لنمط الشخصية هذا في الفصل ١٢.

استبيان: اقفز وإلا دفعوك

ضع علامة (✓) أمام أحد البندين، (أ) أو (ب)، الذي تتفق معه أكثر.

١. ما يتعلق بحياتي الاجتماعية...

☐ أ) غالباً ما أتولى القيادة وأنظم ما نقوم به.
☐ ب) يقوم أصدقائي بالتخطيط والترتيب وأنا أستجيب لما يخبرونني به ولما يقررونه.

٢. أشعر بمزيد من الارتياح عندما...

☐ أ) أطلب من صديقي الخروج سوياً.
☐ ب) أنتظر حتى يطلب مني صديقي الخروج معه؛ وعموماً فإنني لا أطلب من أي شخص أحبه الخروج معي.

٣. اعتقد ان...

☐ أ) لدي سيطرة كاملة على الأمور.
☐ ب) الأحداث ستقع في حياتي بغض النظر عما أقوم به.

٤. إذا كان لدي مشكلة، فإنني...

☐ أ) عادة ما أقوم بحلها بنفسي.
☐ ب) أرغب في أن أستعين بالآخرين لمساعدتي في حلها.

٥. أفضل أن أعمل بوظيفة أقوم فيها...

☐ أ) بصنع قراراتي بنفسي وأتمكن فيها من حرية التصرف دون إذن من أحد.
☐ ب) بالاستجابة لمطالب وحاجات الآخرين.

٦. إذا كنت أبحث عن وظيفة جديدة، فإنني أفضل...

☐ أ) كتابة خطابات إلى الشركات التي أرغب في العمل لديها.
☐ ب) تسجيل اسمي في الوكالات التي يمكنها أن تجد الوظائف الشاغرة.

٧. إذا شعرت بأن هناك مشكلة ما في علاقتي الزوجية، فإنني...

☐ أ) أصرح بذلك حتى وإن لم يعجب شريك حياتي بما أقول.
☐ ب) أنتظر حتى يصرح شريك حياتي بالمشكلة؛ فأنا أتجنب إثارة الأمور من غير داع.

٨. إذا احتدم الخلاف بيني وبين شريك حياتي وفكرت في الطلاق، فإنني...

☐ أ) أخطو الخطوة الأولى.
☐ ب) أنتظر حتى يخطو هو الخطوة الأولى.

أ) المجموع الكلي= ___ ب) المجموع الكلي= ___

تحليل النتيجة

هذا الاستبيان يبحث مدى مبادرتك لاتخاذ أي إجراء أو مدى انتظارك وتمهلك قبل اتخاذه. يقوم هذا الاستبيان على أساس مقياس ثنائي القطب، "المبادرة" عند أحد طرفيه و"التمهل" عند طرفه الآخر.

يمكنك أن تجد بحثاً وتوضيحاً كاملين لنمط الشخصية هذا في الفصل ١٣.

استبيان: التأثير أم الانسيابية

إليك القائمتين (أ)، (ب). لكل بند ضع: الدرجة (صفر) إذا كان الأمر لا ينطبق عليك تماماً، و(١) إذا كان الأمر ينطبق عليك أحياناً، و(٢) إذا كان الأمر ينطبق عليك تماماً. ثم قم بجمع الدرجات الخاصة بكل قائمة.

القائمة أ

- أحب وضع الخطط والتنظيم بوجه عام في حياتي. ____
- غالباً ما أعد قوائم أدرج بها ما أود القيام به؛ لكن أكثر ما يشبعني هو إتمام المهمة ووضع علامة (✓) أمامها. ____
- أنا واضح فيما أحب وأكره. ____
- أنا مدرك لجوانب حياتي التي في حاجة إلى تحسين. ____
- أجد صعوبة في التركيز في العمل إذا كان مكتبي غير منظم. ____
- الأطر والجداول الزمنية أساسية بالنسبة لي كي أؤدي عملي بنجاح. ____
- إنني أتسم بالحسم إلى الحد الذي أشعر معه بالجنون إذا لم يبت في الأمور. ____

القائمة ب

- اتخاذ قرار يمكن أن يعني أن أضيع على نفسي فرصة الحصول على إمكانيات واحتمالات أفضل. ____
- لا أحب التخطيط وتنظيم أوقاتي خصوصاً في الإجازة الأسبوعية. ____
- غالباً ما أقوم بقراءة العديد من الكتب في وقت واحد. ____
- إذا واجهتني مشكلة، فإنني أتبع طريقة أو مسلكاً فلسفياً معيناً ولا أقلق. ____
- يقول الناس لي إنني شخص سلس ومرن وقادر على التكيف. ____
- ببساطة فإنني أخطط للأشياء في ذاكرتي ولا أحتاج لأن أكتب ما أود القيام به ثم وضع علامة (✓) أمام ما أنتهي منه. ____
- إذا تغيرت الخطط عند آخر لحظة، فإنني لا أنزعج أو أتضايق، كل ما هنالك أنني أنساب مع التيار. ____

القائمة أ		القائمة ب	
• إذا كنت أقوم برحلة طويلة، فإنني أفحص وأراجع كل شيء قبل أن أبدأ فيها.	___	• إذا كنت أقوم بإعداد العشاء، فإنني عادة ما أعتمد على إبداعي أكثر من اتباع الوصفات الجاهزة.	___
• إذا لم تكتمل أهداف العمل التي وضعتها ليوم معين، أجد مشقة في ترك الأمور ناقصة وغير تامة.	___	• أحب التلقائية والعفوية واقتناص اللحظة الحالية.	___
• إذا تعرضت خططي لحالة من الفوضى، أنزعج وأقلق.	___	• أحافظ على تنظيم منزلي لكنه قد يبدو غير منظم للآخرين.	___
المجموع الكلي=	___	المجموع الكلي=	___

تحليل النتيجة

هذا الاستبيان يبحث ما إذا كنت تسعد بأن تنساب مع العالم -أي "تراقبه"- أم أنك ستتدخل وبسرعة لتنظيمه؛ أي تكون "حاسماً". والاستبيان يقوم على أساس مقياس ثنائي القطب، "المراقبة" عند أحد طرفيه و"الحسم" عند طرفه الآخر. وكلما سجلت عدداً أكبر من النقاط في القائمة (أ)، دل ذلك على مزيد من الحسم. وكلما سجلت عدداً أكبر من النقاط في القائمة (ب)، دل ذلك على مزيد من "المراقبة".

يمكنك أن تجد بحثاً وتوضيحاً كاملين لنمط الشخصية هذا في الفصل ١٤.

استبيان: حالة أعلى من الإدراك

اقرأ البنود التالية، وضع دائرة حول الرقم (٣) إذا كنت توافق بقوة، (٢) إذا كنت توافق، (١) إذا كنت تعارض، (صفر) إذا كنت تعارض بقوة. ثم قم بجمع درجاتك.

	أعارض بقوة	أعارض	أوافق	أوافق بقوة
• غالباً ما يلجأ إلي أصدقائي وأسرتي لحل مشكلاتهم.	٠	١	٢	٣
• مجرد نظرة في وجه شريك حياتي (أو أي شخص مقرب مني) تكفيني لأعرف أن هناك مشكلة ما.	٠	١	٢	٣
• يمكنني أن أشارك الآخرين وجدانياً عندما يمرون بأزمة كنت قد مررت بها أيضاً.	٠	١	٢	٣
• أحياناً ما أتوحد بعمق شديد مع الشخصيات التي تعرض على الشاشة حتى إنني أشعر بالغضب لغضبهم وأنزعج لانزعاجهم.	٠	١	٢	٣
• إنني مضيف عظيم في حفلات العشاء لأنني أشعر بمن هو في حاجة إلى مزيد من الطعام أو الشراب... إلخ.	٠	١	٢	٣
• إذا لقي أحد الأشخاص المقربين معاملة سيئة من أحد، فإنني أشعر بنفس انفعاله وقلقه.	٠	١	٢	٣
• إذا دخلت في مناقشة ساخنة مع أصدقائي، فقلما أوغل في ذلك؛ أنا أعرف متى ينبغي أن أحتفظ بهدوئي.	٠	١	٢	٣

	أعارض بقوة	أعارض	أوافق	أوافق بقوة
• عندما أتقابل مع صديق جديد للمرة الأولى، فإنني أهتم بلغته الجسدية لأنها تخبرني بالكثير عن مشاعره نحوي.	٠	١	٢	٣
• أنا مهتم بطبيعة البشر بشكل أكبر من اهتمامي بطبيعة الأشياء.	٠	١	٢	٣
• عادة ما يكون واضحاً لي أن هذا الشخص أو ذاك معجب بي.	٠	١	٢	٣

والآن اجمع درجاتك. المجموع= ____________

تحليل النتيجة

هذا الاستبيان يبحث إلى أي مدى أنت واعٍ ومدرك للآخرين أو ما إذا كنت بالفعل أكثر إدراكاً ووعياً بنفسك.

ببساطة شديدة، فإن درجتك ستتراوح بين صفر و ٣٠ على المقياس. وكلما زاد عدد نقاطك، دل ذلك على مزيد وعيك بالآخرين.

يمكنك أن تجد بحثاً وتوضيحاً كاملين لنمط الشخصية هذا في الفصل ١٥.

استبيان: هل أنت اجتماعي؟

إليك القائمتين أ، ب. لكل بند ضع: الدرجة (صفر) إذا كان الأمر لا ينطبق عليك تماماً، و(١) إذا كان الأمر ينطبق عليك أحياناً، و(٢) إذا كان الأمر ينطبق عليك تماماً. ثم قم بجمع الدرجات الخاصة بكل قائمة.

القائمة أ

- لدي الكثير من الأصدقاء والمعارف وحياة اجتماعية مزدحمة. ___
- أشعر بالضجر وبالعزلة عندما أقضي كثيراً من الوقت بمفردي. ___
- بعد يوم مضن من العمل، تكون طريقتي المفضلة للاسترخاء هي الخروج مع أصدقائي. ___
- أحب أن أكون في بؤرة الاهتمام. ___
- يصفني الناس بأنني ثرثار وودود وبأنني شخص يسهل التعرف عليه. ___
- أشعر بالارتياح إزاء مقابلة أناس جدد، وأشعر بإثارة حقيقية لذلك. ___
- أميل إلى التفكير في الأمور وبحثها جهراً؛ ولقد تعرضت لمواقف صعبة لعدم تفكيري قبل أن أتكلم. ___

القائمة ب

- لدي مجموعة صغيرة من الأصدقاء الذين أشعر بأنهم مقربون جداً مني. ___
- أستمتع بقضاء الوقت منفرداً كي أتأمل أفكاري الداخلية. ___
- بعد يوم عمل مضن، تكون طريقتي المفضلة للاسترخاء هي أن أجلس مع نفسي أمام التليفزيون. ___
- أسوأ كابوس هو أن أكون في بؤرة الاهتمام. ___
- يمكنني فقط أن أستمتع بالحديث بحرية مع شخص ما عندما أشعر بالأمان معه. ___
- أحياناً لا أرد على الهاتف لأنني أرغب في العزلة. ___
- أشعر بأنني استنزفت إذا أنفقت كثيراً من الوقت مع الناس. ___

القائمة أ

- إذا ضايقني شيء ما، فإنني أخرج مع أصدقائي وأتناساه. ____
- عموماً يمكنني الحديث في أي شيء مع أي شخص. ____
- أفضل الدردشة مع صديق على تبادل رسائل البريد الإلكتروني معه. ____
- المجموع الكلي= ____

القائمة ب

- لا أشعر بالارتياح في الحفلات خصوصاً عندما لا أعرف أحداً فيها. ____
- وجهات نظر الآخرين تقلقني؛ لا أحاول أن أجعل من نفسي أضحوكة. ____
- أتظاهر بالترفع عندما أشعر بأن الاتصال بالناس يرهقني. ____
- المجموع الكلي= ____

تحليل النتيجة

هذا الاستبيان يبحث ما إذا كان لديك شخصية تتسم بالانبساطية أم بالانطوائية. وهو يقوم على أساس مقياس ثنائي القطب، "الانبساطية" عند أحد طرفيه، و"الانطوائية" عند طرفه الآخر. وكلما زاد مجموعك الكلي في (أ)، دل ذلك على قدر أكبر من الانبساطية. وكلما زاد مجموعك الكلي في (ب)، دل ذلك على قدر أكبر من الانطوائية. والدرجات المتماثلة على وجه التقريب، تعني أنك تجمع بين النمطين في نمط ثالث وهو تكافؤ الانبساط والانطواء. يمكنك أن تجد بحثاً وتوضيحاً كاملين لنمط الشخصية هذا في الفصل ١٦.

استبيان: أنا أم أنت؟

ضع علامة أمام أحد البندين، (أ) أو (ب)، الذي توافق عليه بدرجة أكبر.

١. عندما أحصل من رئيسي على تقييم سيئ لعملي في الوقت الذي أشعر فيه أنني قمت بأداء جيد، فإنني...

☐ أ) أشك وأجادل في وجهة نظر رئيسي وأتحدى تقييمه.

☐ ب) أشعر بالانزعاج على قدراتي وإمكانياتي لأداء جيد.

٢. فيما يتعلق بقبول التقييم...

☐ أ) أجد مشقة في قبول رأي شخص آخر إذا كان لا يتفق مع رأيي.

☐ ب) أجد أنه من المفيد الحصول على فكرة أفضل عن كيفية تقدمي ونجاحي في عملي.

٣. إذا كان يتحتم علي اتخاذ قرار يتعلق بما إذا كنت سأترك وظيفتي هذه وأنتقل إلى العمل بوظيفة أخرى أم لا، فإنني...

☐ أ) أتوصل إلى هذا القرار بنفسي، بمجرد أن أنتهي من جمع المعلومات التي أحتاج إليها.

☐ ب) أطلب من أصدقائي وأسرتي أن يعطوني آراءهم لمساعدتي في اتخاذ القرار السليم.

٤. أفضل محيط العمل الذي...

☐ أ) أستطيع فيه الذهاب إلى رئيسي عندما أشعر بحاجة إلى مساعدة، لكن مع إتاحة الفرصة أمامي لاستخدام أساليبي الشخصية.

☐ ب) يكون فيه رئيسي مشاركاً عن كثب ويمنحني الثناء الذي يحفزني.

٥. إذا تعرضت لإغراء وقاومت، فإن ذلك يكون بسبب...

☐ أ) شعوري بأنه غير أخلاقي.

☐ ب) أن أسرتي وأصدقائي سيستاءون من ذلك بشدة.

٦. **إذا أخبرني عدد من العاملين معي بعدم لياقة ملابسي، فإنني...**

☐ أ) لا أشعر بانزعاج، فهذه لن تكون نهاية العالم.

☐ ب) أشعر بالقلق وأتساءل لماذا أقدمت على ارتداء هذه الملابس.

٧. **إذا حدثت زيادة في وزني لا أسعد بها، فإن ما يحفزني لإنقاصه هو...**

☐ أ) اقتناع راسخ داخلي.

☐ ب) خوفي من فكرة كيف سيكون تقييم الناس لي إذا لم يكن وزني مقبولاً.

٨. **إذا كانت أسرتي/أصدقائي لا يستحسنون خطيبتي، فإنني...**

☐ أ) لا ألتفت إلى ذلك طالما أنني واثق بأني أحسنت الاختيار.

☐ ب) أنزعج، لأنني أقدر استحسانهم.

- أ) المجموع الكلي= ___ ب) المجموع الكلي= ___

تحليل النتيجة

هذا الاستبيان يبحث ما الذي يوجهك في الحياة. هل أنت محفز خارجياً من قبل الآخرين أم داخلياً من ذاتك؟ والاستبيان يقوم على أساس مقياس ثنائي القطب، "التحفيز الخارجي" عند أحد طرفيه، "والتحفيز الداخلي" عند طرفه الآخر. وكلما أحرزت عدداً أكبر من النقاط في (أ)، دل ذلك على أنك موجه ذاتياً. وكلما أحرزت عدداً أكبر من النقاط في (ب)، دل ذلك على أنك منقاد وراء الآخرين.

يمكنك أن تجد بحثاً وتوضيحاً كاملين لنمط الشخصية هذا في الفصل ١٧.

استبيان: لا تُملِ علي ما أقوم به!

اقرأ البنود التالية، وضع دائرة حول الرقم (٣) إذا كنت توافق بقوة، و(٢) إذا كنت توافق، و(١) إذا كنت تعارض، و(صفر) إذا كنت تعارض بقوة، ثم قم بجمع درجاتك.

	أعارض بقوة	أعارض	أوافق	أوافق بقوة
• أنت نزاع إلى الشك بدرجة كبيرة في نوايا الآخرين.	٠	١	٢	٣
• إذا طلب منك شريك حياتك أن تصطحبه في إجازة لمدة أسبوع وكان ذلك سيفسد عليك خططك، فإنك تقول له "لا".	٠	١	٢	٣
• إذا حدث جدل وخلاف بينك وبين شريك حياتك، فإنك تتمسك دائماً بموقفك.	٠	١	٢	٣
• إذا طلب منك رئيسك في العمل أن تقوم بتفويض بعض أعمالك للآخرين لأنك مشغول، فإنك ترفض؛ فعملك مسئوليتك أنت.	٠	١	٢	٣
• أخبرت بأنك عنيد.	٠	١	٢	٣
• تخيل أن ساعي العمل ترك العمل فجأة وطلب منكم جميعاً المشاركة، بما في ذلك من تنظيف دورة المياه، لكنك ترفض؛ فليست هذه مشكلتك.	٠	١	٢	٣
• إذا كنت تشتري سيارة مستعملة بعد أن قرأت إعلاناً في إحدى الصحف المحلية، فإنك لن تثق بأن البائع سيمنحك صفقة رابحة.	٠	١	٢	٣

	أعارض بقوة	أعارض	اوافق	اوافق بقوة
• عندما يأمرك أحد بأن تفعل شيئاً، فإنك تغضب بشدة.	٠	١	٢	٣
• إذا طلب منك صديق خيب أملك مرات عديدة أن تؤدي له مصلحة، فإنك تجد أنه لزاماً عليك أن تقول له: "لا".	٠	١	٢	٣
• يجعلك الأشخاص الذين يحزنونك ويغضبونك تزداد عناداً وتمسكاً برأيك.	٠	١	٢	٣

والآن قم بجمع درجاتك. المجموع= ______

تحليل النتيجة

هذا الاستبيان يبحث إلى أي مدى أنت معاند ومتمسك بموقفك. ببساطة شديدة، فإن درجتك ستتراوح بين صفر و ٣٠ وكلما ازداد عدد نقاطك، زاد عنادك. وإذا كانت درجتك تتراوح بين صفر و ١٠، فأنت لا تتسم بالعناد الشديد مطلقاً. وإذا كانت درجتك تتراوح بين ١٠ و ٢٠، فإن هذا يعني أنك معتدل في عنادك في المواقف المختلفة. وإذا كانت درجتك تتراوح بين ٢٠ و ٣٠، فإن هذا يعني أنك معاند جداً.

يمكنك أن تجد بحثاً وتوضيحاً تامين لنمط الشخصية هذا في الفصل ١٧.

استبيان: هل ترغب في الانضمام إلى جماعتي؟

إليك ثلاث قوائم أ، ب، ج. لكل بند ضع: الدرجة (صفر) إذا كان الأمر لا ينطبق عليك تماماً، و(١) إذا كان ينطبق عليك أحياناً، و(٢) إذا كان ينطبق عليك تماماً. ثم قم بجمع الدرجات الخاصة بكل قائمة.

القائمة أ

الدرجات ٠، ١، ٢

- أحب أن أعمل بشكل مستقل وأن أكون مسئولاً بمفردي عن أحد مشروعات العمل. ________
- أفضل العمل في مكتب مغلق الأبواب. ________
- إذا وضعت لنفسي مهمة كي أنهيها قبل نهاية اليوم، فعادة ما أفي بذلك لأنني أجيد تنظيم نفسي. ________
- لا بأس في أن أقوم بالعمل بشكل مستقل طوال اليوم؛ حقيقة فإنني أفضل ذلك. ________
- أشعر بالإحباط إذا اضطررت إلى أن أدع الآخرين يشاركونني في عملي. ________
- التفويض أمر يشق علي، فأنا أفضل القيام بالعمل معتمداً على نفسي وطبقاً لمقاييسي ومعاييري الخاصة. ________
- بمجرد أن أبدأ في العمل، فإنني أفقد أي إحساس بالوقت، لأنني أستغرق تماماً في المهمة التي أقوم بأدائها. ________
- أكثر ما يضايقني هو محاولة الآخرين إقحام أنفسهم فيما أقوم به. ________

قم بجمع درجات العمود كي تعرف مجموعك الكلي بالنسبة للقائمة أ

المجموع= ________

القائمة ب

- إذا كنت مضطراً للقيام بشيء ما بشكل مستقل، فإنني لا أجيد تحفيز نفسي بالقدر الكافي. ________

- أفضل كثيراً العمل مع الآخرين؛ هم يصبحون بمثابة أسرة العمل وأنا في المكتب. ________
- أستمتع بالمناقشات التي تعينني على فهم الناس بشكل أفضل. ________
- أرغب في أن أكون محبوباً من قبل زملائي سواء كانوا أطباء أو سعاة. ________
- لا أقوم أبداً بالتقليل من شأن إنسان آخر كي أتقدم في وظيفتي. ________
- أكون منتجاً بشكل أكبر إذا كان فريق العمل يسعى إلى تحقيق هدف مشترك. ________
- إذا كان لزاماً علي قيادة مشروع جماعي، أشعر بعدم الارتياح من إخبار الناس بما يفعلون. ________
- أستمتع بأي حدث جماعي. ________

قم بجمع درجات العمود كي تعرف مجموعك الكلي بالنسبة للقائمة ب

المجموع= ________

القائمة ج

- أحب العمل ضمن فريق ولكن أحتاج إلى أن يكون لدي جانب من المسئولية الشخصية. ________
- إذا خرجت لقضاء الإجازة الأسبوعية بصورة جماعية مع زملائي، أتوقع أنني سأحاول إدارة الآخرين وتوجيههم. ________
- أفعل ما أرغب فيه، لكنني أستمتع بالتعرف على أفكار الآخرين. ________
- أنا عازم على استخدام السلطة متى شعرت أن هناك حاجة لذلك. ________
- غالباً ما كنت رائداً لفصلي أو قائداً لأندية مختلفة في مدرستي. ________
- إذا خرجت لقضاء إجازة مع مجموعة من أصدقائي، فالأرجح أنني أقوم بتنظيم ما نقوم به في كل يوم. ________
- أجد أن الناس يلجئون إلي طلباً للمساعدة عندما يعجزون عن القيام بشيء ما. ________
- أعتقد أنه في البيئة الجماعية، يحتاج كل منا إلى شخص ما يتبعه. ________

قم بجمع درجات العمود كي تعرف مجموعك الكلي بالنسبة للقائمة ج

المجموع= ________

تحليل النتيجة

هذا الاستبيان يبحث نوعية التفاعل الجماعي الذي تحتاج إليه كي يتم إنجاز مهمة ما، سواء كان ذلك في العمل أو في المواقف الاجتماعية. هنا ثلاثة أنماط:

- النقاط التي تحرزها في القائمة (أ) تبين معدل الاستقلالية: هي توضح إلى أي مدى ترغب في العمل بشكل مستقل.
- النقاط التي تحرزها في القائمة (ب) تبين معدل المشاركة: هي توضح إلى أي مدى ترغب في المشاركة والاعتماد على الآخرين.
- النقاط التي تحرزها في القائمة (ج) تبين معدل المقاربة: هي توضح إلى أي مدى تحتاج إلى العمل مع الآخرين مع الاحتفاظ بجانب خاص من المسئولية.

يمكنك أن تجد بحثاً وتوضيحاً كاملين لنمط الشخصية هذا في الفصل ١٨.

استبيان: قواعدي أم قواعدك

فيما يلي ثلاث قوائم أ، ب، ج. لكل بند ضع الدرجة (صفر) إذا كان الأمر **لا ينطبق عليك تماماً**، و(١) إذا كان ينطبق عليك أحياناً، و(٢) إذا كان الأمر **ينطبق عليك تماماً. ثم قم** بجمع الدرجات الخاصة بكل قائمة.

القائمة أ

الدرجات ٠، ١، ٢

- إذا كان هناك صديق يشعر بعدم السعادة، فإنني أوصيه بأن يقوم بنفس الشيء الذي أفعله كي أبتهج وأسعد. ______
- في أي علاقة عاطفية أكون واضحاً في آرائي عن الأمانة والولاء، ولا أرتبط أبداً بشخص لا يتفق معي على ذلك. ______
- أقدم نصيحتي ورأيي لأصدقائي وقت الأزمات، وأخبرهم بما أفعله إذا حدث وكنت في نفس موقفهم. ______
- لدي فكرة واضحة عن أسلوبي الشخصي وأنجذب نحو الآخرين الذين تنسجم اتجاهاتهم مع اتجاهاتي. ______
- أؤيد الشعار الذي يقول: "عامل الناس بما تحب أن يعاملوك به". ______
- إذا حدث وعشت مع شخص ما لا يقوم أبداً بغسل الأطباق عندما يأتي دوره في ذلك، فإن هذا يغضبني كثيراً. ______
- أعتقد أنه ينبغي أن نلتزم جميعاً بزي واحد في العمل. ______

قم بجمع درجات العمود كي تعرف مجموعك الكلي بالنسبة للقائمة أ

المجموع= ______

القائمة ب

- التدخين خيار شخصي، ويجب أن يتخذ الناس قراراتهم بحرية. ______
- ليس من العدل أن أفرض آرائي على الآخرين. ______
- إذا كان لدي اهتمامات تختلف عن اهتمامات شريك حياتي، فإنني لا أتضايق، فكل منا يتقبل اختلاف الآخر عنه. ______

- إذا آتاني أحد بمشكلة، فإنني أجد صعوبة في تقديم النصيحة؛ فكل شخص مختلف وينبغي أن يفعل ما يعتقد أنه الأفضل. __________
- أؤيد الشعار الذي يقول: "لديك الحرية في أن تفعل ما تراه مناسباً". __________
- كثيراً ما أمتدح لصبري على الآخرين. __________
- لا أميل إلى إدانة الآخرين لأن كلاً منا له مساره الخاص الذي يسلكه. __________

قم بجمع درجات العمود كي تعرف مجموعك الكلي بالنسبة للقائمة ب

المجموع= __________

القائمة ج

- إذا كنت "الشخص الجديد" الذي انتقل للعيش في منزل مشترك، فإنني أسعد بأن أتقبل القيام بأعمال وواجبات التنظيف والتسوق. __________
- أياً كانت اهتمامات شريك حياتي، فإنني أتقبلها تماماً؛ إنني أتأثر بسهولة وأتبنى جانباً من أسلوب حياته. __________
- إنني أنسجم وأتقبل رغبات الآخرين بوجه عام. __________
- أؤيد الشعار الذي يقول: "لا بأس طالما أن الكل سعيد". __________
- أشكل آرائي عن الأحداث الجارية بناء على ما تقوله وسائل الإعلام. __________
- إذا حدث ودُعيت إلى حفل تنكري، فإنني أتصل بالآخرين أولاً كي أتأكد إذا ما كانوا سيقومون بارتداء الملابس التنكرية وذلك قبل أن أقرر ما إذا كنت سأرتديها أم لا. __________
- إتاحة الفرصة للآخرين في اتخاذ القرارات تناسبني لأنني أريح نفسي من عناء القيام بذلك. __________

- قم بجمع درجات العمود كي تعرف مجموعك الكلي بالنسبة للقائمة ج

المجموع= __________

تحليل النتيجة

هذا الاستبيان يبحث مقاييسك ومعاييرك وكيفية تطبيقك لها؛ على نفسك وعلى الآخرين. هناك ثلاثة أنماط: "قواعدي من أجلي ومن أجلك"، و"لي قواعدي، ولك قواعدك"، و"قواعدك من أجلك ومن أجلي".

إذا كنت أحرزت عدداً أكبر من النقاط في القائمة (أ)، فأنت تؤمن بـ "قواعدي من أجلي ومن أجلك" ولديك فهم قوي لما ينبغي أن يسير عليه العالم وتتوقع من الآخرين أن يفكروا بنفس طريقتك ويسلكوا نفس مسلكك.

وإذا كنت أحرزت عدداً أكبر من النقاط في القائمة (ب)، فأنت تؤمن بـ "لي قواعدي، ولك قواعدك"، وربما يكون لديك فهم قوي لما ينبغي أن يسير عليه العالم، لكنك تسعد أيضاً إذا لم يلتزم الآخرون بطريقتك في أداء الأشياء.

وإذا كنت أحرزت عدداً أكبر من النقاط في القائمة (ج)، فأنت تؤمن بـ "قواعدك من أجلك ومن أجلي"، وقد لا يكون لديك فهم قوي بما ينبغي أن تكون عليه الأمور في هذا العالم، وحتى إن كان لديك هذا الفهم، فإنك لازلت تسعد باتباع مقاييس ومعايير الآخرين.

يمكنك أن تجد فهماً وتوضيحاً تامين لنمط الشخصية هذا في الفصل ١٩.

استبيان: ما مدى قوة ردود أفعالنا؟

إليك قائمة بها ٢٠ بنداً. ضع علامة أمام البنود التي ترغبها إذا كنت تعتقد أنها تعكس شخصيتك أو آراءك. يجب أن تضع علامة على الأقل أمام سبعة بنود.

☐ ١. الصراع لن يوصلك إلى شيء؛ الأفضل كثيراً أن تحاول المحافظة على السلام والهدوء.

☐ ٢. إذا كان هناك شخص ما على وشك أن يخبرني بشيء لا أرغب في سماعه، فإنني وبمهارة أقوم بتغيير الموضوع.

☐ ٣. الصراع يكون صحياً إذا كان يقصد من ورائه أن تقوم الأطراف المشاركة فيه بحل مشكلة ما.

☐ ٤. من المهم أن يعرف الناس من المسئول عن خطأ ما.

☐ ٥. مباغتة المخطئ بمجاملة أو ثناء خلال الصراع أسلوب جيد للتقليل من التوتر والشد العصبي.

☐ ٦. أخبرني الناس أنه يمكنني ألا أنفعل.

☐ ٧. أخبرني الناس أنني أترك الفرصة للناس أحياناً ليعاملوني بلا اهتمام وبغير تقدير.

☐ ٨. يمكن أن أصاب بالضغط النفسي لكنني أحاول ألا أدع ذلك يؤثر كثيراً على حياتي.

☐ ٩. تجنب تحمل المسئولية عن أفعالي طريقة جيدة لإلقاء اللوم على الآخرين.

☐ ١٠. في الماضي كنت أتحمل اللوم والمسئولية عن شيء ما عندما لا أكون مخطئاً.

☐ ١١. لا أزعج نفسي عندما يشعر الآخرون بالقلق وبالانفعال وذلك بأن أبتعد عنهم.

☐ ١٢. آمل أن يعرف الناس أنه بمجرد انتهاء أي صراع معي، يمكننا أن نمضي قدماً بعد ذلك.

☐ ١٣. سوف أدافع عن موقفي مهما كلفني ذلك كي يظل رأسي مرفوعاً.

☐ ١٤. أكره أن يصيح أحد في وجهي، لذلك عادة ما أحاول القيام بتهدئة الموقف.

☐ ١٥. عندما أتمكن من أن أكون ذكياً ومرحاً بالقدر الكافي، يمكنني أن أتجنب أي صراع.

☐ ١٦. إذا حدث شيء سيئ، فإنني أفصل انفعالاتي عن الأمر؛ أشعر أنه من الأكثر أمناً ألا أفقد سيطرتي على الأمور.

☐ ١٧. لا أخشى مواجهة الآخرين، لكنني أقوم بذلك دون أن أولد مشاعر الاستياء لدى الطرف الآخر.

☐ ١٨. المبالغة في الانفعالات أثناء أي صراع أو نزاع لا تفيد بشيء في حل المشكلات.

☐ ١٩. لدي ذاكرة حافلة بما يتعلق بتذكر الآخرين الذين أغضبوني بطريقة أو بأخرى.

☐ ٢٠. إذا حدث ونسيت القيام بشيء كنت وعدت أن أقوم به، فإن شيئاً من الدعابة والمزاح الاجتماعي يمكن أن يجعل الناس لا يضغطون علي.

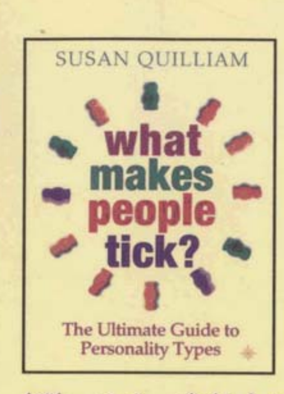
والآن استخدم الدليل التالي للتعرف على أي أسلوب صراع يتفق مع البنود التي وضعت أمامها علامة.

استجابات اللوم هي ٤، ٩، ١٣، ١٩؛ واستجابات التهدئة والاستعطاف هي ١، ٧، ١٠، ١٤؛ واستجابات التشويش هي ٢، ٥، ١٥، ٢٠؛ واستجابات فصل المشاعر هي ٦، ١١، ١٦، ١٨؛ واستجابات التسوية هي ٣، ٨، ١٢، ١٧.

تحليل النتيجة

هذا الاستبيان يبحث الكيفية التي تكون عليها ردود أفعالك عندما تكون الحياة صعبة، خصوصاً فيما يتعلق بعلاقاتك مع الآخرين. هنا خمسة أنماط. النقاط الخاصة باللوم تبين إلى أي مدى أنت ميال إلى إلقاء اللوم على الآخرين في ظل ضغط تتعرض له. والنقاط الخاصة بالتهدئة والاستعطاف تبين إلى أي مدى أنت تميل إلى استرضاء الآخرين. والنقاط الخاصة بفصل المشاعر تبين إلى أي مدى تقوم بفصل مشاعرك وانفعالاتك. أما النقاط الخاصة بالتسوية فهي تبين إلى أي مدى تميل إلى الاستجابة بطريقة مثمرة ومرنة.

يمكنك أن تجد بحثاً وتوضيحاً تامين لنمط الشخصية هذا في الفصل ٢٠.





الى أي مدى سنكون أكثر نجاحاً وفعالية وتحقيقاً لذاتنا إذا استطعنا فهم شخصياتنا بحق، وكذلك شخصيات الآخرين! «سوزان كويليام» تجعل هذا ممكناً بكتابها الجذل والعملي، بتقديم النصائح العملية عن موضوعات وقضايا الحياة الأساسية، بما فيها النجاح المهني، والعلاقات العاطفية، والتطبيع الاجتماعي، وتحقيق أقصى ما يمكنك تحقيقه، فإن هذا الكتاب سوف يمنحك ببساطة الوجهة السليمة في الحياة.

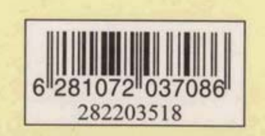
من خلال هذا الكتاب، سوف تكتشف:

- شخصيتك بمساعدة أكثر من ٢٢ استبياناً.
- الطريقة التي من خلالها تحدد وتفهم ٥٠ سمة شخصية أساسية.
- اللياقة الشخصية التي تقنع من خلالها رئيسك بأن يمنحك زيادة في راتبك.
- الكيفية التي تقيم بها علاقة حب أبدي مع شريك الحياة الملائم.
- طرقاً سهلة للتعامل مع ذوي الطباع الصعبة.
- كيفية شراء الهدية المناسبة للشخص المناسب في كل مرة.



«سوزان كويليام» هي عالمة نفس متخصصة في العلاقات وكاتبة عمود صحفي للرد على بريد القراء وحل مشكلاتهم. ومن بين الـ ١٧ كتاباً التي تم نشرها بـ ١٨ لغة وفي ٢٢ دولة، كتاب Body Language Secrets. كما ألفت «كويليام» كتباً حققت أفضل مبيعات مع «ريلات» و «سماريتانز»، وهما مؤسستان متخصصتان في تقديم الإرشاد وحل المشكلات. «كويليام» كاتبة عمود لعدد من المجلات البريطانية والأمريكية ومواقع الويب والتي تضم FHM و FHMUS و iVillage.co.uk و Teletext و Shape Magazine.




6 281072 037086
282203518

